

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Mzdové disparity na trhu práce Slovenské republiky

Wage Disparities in the Labour Market of the Slovak Republic

Student: Magdaléna Drabinová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Markéta Škutová

Ostrava 2012

Zadání bakalářské práce

Student: **Magdaléna Drabinová**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství
Téma: **Mzdové disparity na trhu práce Slovenské republiky**
Wage Disparities in the Labour Market of the Slovak Republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické souvislosti utváření mezd
 3. Přístupy ke zkoumání mzdových disparit
 4. Analýza mzdových disparit ve Slovenské republice
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. 2. vyd. Přel. Josef KOUBEK. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
- GOTTVALD, Jaromír et al. *Determinants of Individual Pay and Firm's Pay Structures in the Czech and Slovak Republics*. Ostrava: VSB – Technická univerzita Ostrava, 2002. ISBN 80-248-0150-7.
- KRIŠKOVÁ, Dana. *Štruktúra miezd v SR* [online]. Štatistický úrad Slovenskej republiky, Jún 2011. ISBN 978-80-8121-077-8. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/Sekcie/sek_600/Socialne_statistiky/Trh_prace/struktura_%20miezd_v_sr_2010.pdf.
- TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-340-9.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Markéta Škutová**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012



Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně. Přílohu č. 12, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě 11. 5. 2012

Magdaléna Drabinová
Magdaléna Drabinová

Poděkování:

Ráda bych poděkovala vedoucí své bakalářské práce Ing. Markétě Škutové za cenné rady, připomínky a podněty, které mi poskytla.

OBSAH

1	ÚVOD.....	5
2	TEORETICKÉ SOUVISLOSTI UTVÁŘENÍ MEZD	6
2.1	Odměňování za práci.....	6
2.1.1	Mzda	6
2.1.2	Funkce mzdy	7
2.1.3	Složky mzdy.....	8
2.1.4	Minimální mzda	8
2.2	Vývoj názorů na problematiku utváření mezd	9
2.2.1	Předklasické období	9
2.2.2	Názory vybraných představitelů klasické politické ekonomie	9
2.2.3	Neoklasické období a marginalistický přístup k determinaci mzdy	11
2.2.4	Utváření mezd dle Johna Maynarda Keynesa	14
2.2.5	Utváření mezd dle nových keynesiánských makroekonomů	15
2.3	Mzdová politika v tržních ekonomikách	15
2.3.1	Stanovení mezd neodborovým mechanismem.....	15
2.3.2	Stanovení mezd kolektivním vyjednáváním.....	16
2.3.3	Stanovení mezd arbitráží	16
2.3.4	Směšné systémy stanovení mezd	17
3	PŘÍSTUPY KE ZKOUMÁNÍ MZDOVÝCH DISPARIT	18
3.1	Tržní faktory mzdových disparit a jejich příčiny	18
3.1.1	Kompenzační mzdové rozdíly	19
3.1.2	Lidský kapitál.....	19
3.1.3	Efektivní mzdy	21
3.1.4	Mzdové diferenciaci způsobené jedinečností na trhu práce.....	21
3.1.5	Teorie duálního trhu práce.....	22
3.1.6	Segmentované trhy a nekonkurenční skupiny na trhu práce	23
3.1.7	Diskriminace	23
3.2	Netržní faktory mzdových disparit a jejich příčiny	25
3.2.1	Omezená mobilita pracovní síly	25
3.2.2	Legislativa.....	26
3.2.3	Působení odborů.....	26

3.3	Měření mzdových disparit	26
3.3.1	Kvantilové rozdělení příjmů	27
3.3.2	Lorenzova křivka	28
3.3.3	Giniho koeficient.....	29
3.3.4	Robin Hood index	30
3.3.5	Variační koeficient	30
3.3.6	Další způsoby měření mzdových determinant	31
4	ANALÝZA MZDOVÝCH DISPARIT VE SLOVENSKÉ REPUBLICE	32
4.1	Analýza průměrných a mediánových mezd v letech 2004 - 2010	32
4.2	Průměrné hrubé a mediánové měsíční mzdy podle vybraných skupin pro rok 2004 a 2010	34
4.2.1	Diferenciace mezd podle věkových skupin	35
4.2.2	Diferenciace mezd podle dosaženého stupně vzdělání	37
4.2.3	Diferenciace mezd podle klasifikace zaměstnání	39
4.2.4	Diferenciace mezd podle vybraných ekonomických činností	41
4.2.5	Diferenciace mezd podle krajů	43
5	NÁVRHY A DOPORUČENÍ	45
5.1	Prognóza vývoje mezd na Slovensku za roky 2011 - 2015	45
5.2	Makroekonomická opatření k řešení mzdových disparit.....	46
5.3	Mikroekonomická opatření k řešení mzdových disparit	47
6	ZÁVĚR.....	48
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	49
	SEZNAM ZKRATEK	53
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 ÚVOD

Bakalářská práce je zaměřena na „*Mzdové disparity na trhu práce ve Slovenské republice*“. Mzdové diferenciacie jsou nejen ve Slovenské republice zapříčiněny různou ekonomickou silou regionů, ale také například stupněm zahraniční spolupráce, stádiem hospodářského vývoje, který negativně ovlivňuje zejména nepříznivá ekonomická specializace regionů, vzdělanostní a kvalifikační strukturou regionu, vybaveností území technickou i sociální infrastrukturou. Zejména po vstupu Slovenské republiky do Evropské unie patří k prioritám státu snižovat rozdíly mezi regiony a zvýšit tak jejich konkurenceschopnost na evropských trzích.

Hlavním cílem práce je analyzovat mzdové diferenciacie na trhu práce podle vybraných charakteristik, ve vztahu k možným příčinám jejich vzniku a jejich projevech na výši mezd. Slovensko je charakteristické s výrazně viditelnou nerovností v odměňování za vykonanou práci.

První kapitola se zabývá vysvětlením pojmů ze zvolených okruhů souvisejících se mzdovou problematikou. Následuje vymezení ekonomických teorií a názorů na problematiku utváření mezd, které v národním hospodářství představují pro většinu domácností především zdroj obživy a zabezpečení jejich sociálního postavení. Druhá kapitola je věnována tržním a netržním faktorům mzdových disparit a možnostem jejich eliminace. Další část se zabývá možnostmi měření mzdových determinant pomocí vybraných indikátorů.

S využitím databáze poskytnuté statistickým úřadem na Slovensku jsou ve třetí kapitole analyzovány mzdové diferenciacie na trhu práce. V první části je provedena analýza středních hodnot (medián, průměr, rozdíly mediánu a průměru) v letech 2004 – 2010. Ve druhé části budou podrobně rozebrány diferenciacie nominálních hrubých a mediánových měsíčních mezd podle věku, vzdělání, klasifikace hlavních tříd zaměstnání, vybraných ekonomických činností a krajů za rok 2004 a 2010.

Čtvrtá kapitola je věnována doporučením z makroekonomického a mikroekonomického hlediska, která obsahují navrhované možnosti řešení k odstranění mzdových rozdílů, které si Slovenská republika vytýčila k naplnění svých priorit.

Při tvorbě této práce bude využita převážně metoda deskriptivní analýzy, třetí kapitola bude vytvořena s podporou databázového softwaru na Slovensku. Potřebné informace budou čerpány z knižních publikací a internetových monografií vztahující se k této problematice. Nedílnou součástí práce jsou přílohy obsahující zejména statistické údaje o mzdových diferenciacích, průměrných a mediánových měsíčních mzdách či decilovém podílu.

2 TEORETICKÉ SOUVISLOSTI UTVÁŘENÍ MEZD

2.1 Odměňování za práci

Odměňování patří do významné oblasti pracovněprávních vztahů, kterým je pracovní právo. Je to způsob stanovení mezd¹ a platů², zaměstnaneckých výhod a jiných forem peněžního i nepeněžního odměňování. Za odměnu se považuje mzda nebo plat, popřípadě jiné formy peněžní odměny poskytované zaměstnanci jako kompenzace za vykonávanou práci. Odměny mohou být vázány na povahu vykonávané práce, na odvedenou práci, na výkon pracovníka, jeho schopnosti či vzácnost na trhu práce, nebo vyplývají z pracovního poměru. Moderní řízení lidských zdrojů lze také podle Čopíkové a Horváthové (2010) vymezit poněkud širěji a definují ho do tří hlavních kategorií:

- odměňování hmotné nárokové (mzda, plat, zákonné příplatky),
- odměňování hmotné nenárokové – peněžní i nepeněžní (příplatky, prémie, bonusy, zaměstnanecké výhody),
- odměňování nehmotné (povýšení, uznání, rozmanitá práce, vybavení pracoviště).

2.1.1 Mzda

Mzda je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda nebo odměna. Výše mzdy je ovlivněna faktory, především složitostí, odpovědností a namáhavostí práce, obtížností pracovních podmínek, pracovní výkonností a dosaženými pracovními výsledky. Vliv na výši mzdy zaměstnance má také jeho úroveň vzdělávání, schopnosti a dovednosti. Mzdu je možno sjednat kolektivní smlouvou, pracovní nebo jinou individuální smlouvou, anebo ji zaměstnavatel stanoví interním předpisem nebo mzdovým výměrem. Zaměstnanec obdrží mzdu v zákonných penězích, někdy může zaměstnavatel poskytnout část mzdy i v naturáliích. Za mzdu lze např. považovat základní mzdu, osobní ohodnocení, prémie, naturální mzdu³, příplatky a doplatky, viz Tomší (2008).

¹ Mzda se používá pro podnikatelskou sféru i pro neziskové organizace (veřejné instituce, odbory, občanská sdružení, ale i politické strany, soukromá zdravotnická zařízení, zdravotní pojišťovny a vysoké školy s výjimkou státních vysokých škol).

² Plat se používá pro rozpočtovou sféru (organizace plně nebo částečně napojené na státní rozpočet nebo jiné veřejné rozpočty).

³ Za naturální mzdu lze považovat výrobky, služby, výkony a práci.

2.1.2 Funkce mzdy

1. **Funkce stimulační (motivační)** vychází z toho, že mzda je nástrojem zainteresovanosti zaměstnanců na pracovním výkonu a plnění cílů firmy. K tomu je nezbytné stanovit vhodný systém a strukturu mezd tak, aby měl zaměstnavatel k dispozici takové mzdové formy a složky, jimiž bude možné pracovní výkony náležitě ocenit. K naplňování této funkce je též nezbytné, aby byli zaměstnanci vhodným způsobem informováni o rozdělení těch mzdových složek, které oceňují jejich pracovní výkon.
2. **Regulační (alokační) funkce** se může legálně projevovat jen mimo zaměstnavatele, tj. na trhu práce. Výše mezd vytváří konkurenci na trhu práce a projevuje se umístováním (alokováním) zájemců o práci ke konkrétním zaměstnavatelům. To působí zejména v rámci jednotlivých regionů.
3. **Funkce diferenciační** zobrazuje skutečnost, že mzda musí být diferencována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovních schopností a způsobilosti zaměstnance i podle jeho výkonnosti a pracovních výsledků. Tato funkce vyjadřuje, že mzda je cenou práce.
4. **Funkce alimentární (sociální)** vychází ze skutečnosti, že mzda je základním zdrojem obživy zaměstnanců a jejich rodin, jedním ze základních důvodů jejich vstupu do zaměstnání a výkonu závislé práce. Prostřednictvím mzdy je tak zajišťována jejich životní úroveň.
5. **Funkce kompenzační** má význam druhořadý. Spočívá ve skutečnosti, že mzda kompenzuje zaměstnanci určité nevýhody při výkonu některých prací, například práci přesčas, v noci, ve svátek, popřípadě v jiných dnech pracovního klidu, za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, viz Šubrt (2004).

Mzda může být pouhým nástrojem rozdělení prostředků určených na mzdy, bez dalších jiných očekávání nebo naopak zásadním nástrojem stimulace k plnění nejrůznějších úkolů a dosahování nejrůznějších cílů a výsledků jednotlivců, kolektivu nebo celé organizace. Mzdou lze upevnit vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, zavést pocit spravedlnosti, a tím přispět k naplnění obchodní strategie. Pro stanovení výše mezd je potřebné zvažovat význam jednotlivých funkcí mzdy. Skutečnost, že funkce stimulační, regulační a diferenciační jsou ve své podstatě funkcemi ekonomickými a mají tak zásadní význam pro naplňování podnikových cílů. Některé funkce mzdy působí alespoň částečně stejným směrem, jako je tomu u diferenciační a kompenzační funkce ve vztahu k finančnímu zhodnocení určitých

pracovních podmínek. Alimentační funkce mzdy by měla mimo jiné vždy zaměstnavateli signalizovat, jaká je pro zaměstnance nejnižší akceptovatelná výše mzdy, viz Šubrt (2004).

2.1.3 Složky mzdy

Mezi složky mzdy patří základní mzda neboli mzdový tarif, příplatky, prémie, odměny, podíly na hospodářských výsledcích, případně další mzdové složky dohodnuté v kolektivních smlouvách nebo stanovené vnitřním mzdovým předpisem. Nadstavbové složky mzdy (prémie, mimořádné odměny, cílové prémie, výkonnostní odměny apod.) se mohou poskytovat buď podle předem stanovených podmínek (upravených v kolektivních smlouvách, prémiových řádech, apod.) anebo podle uvážení zaměstnavatele, viz Martiníková (2006).

Doplňkovou formou mzdy, která umožňuje s velkou variabilitou a pružností motivovat zaměstnance, jsou **prémie a odměny**. Prémie se tradičně užívají k ocenění pracovních výsledků, kvality prováděné práce, dodržování stanovených termínů, tzn. v těch případech, kde lze předem stanovit měřitelné ukazatele. Odměna se pak používá v případech, kdy nelze jednoznačně stanovit měřitelný ukazatel ani jeho závislost na mzdové sazbě. Zaměstnavatel pomocí širokého rozsahu může zvolit takový systém odměňování, kterým budou jeho zaměstnanci dostatečně motivováni k bezchybnému plnění pracovních úkolů, viz Tomší (2008).

2.1.4 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci, kterou je povinen zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci. Plní funkci ochrannou, a to jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Minimální mzda má dvě základní funkce:

- sociální funkce zajišťuje, aby příjmy neklesly pod sociálně akceptovatelnou úroveň,
- ekonomická funkce odráží ochranu proti nekalé soutěži vzniklé výplatou příliš nízkých mezd.

Při stanovení nepřiměřeně vysoké minimální mzdy vzniká zaměstnavateli problém s existencí, protože přestává být způsobilý pokrýt tyto minimální náklady (včetně jiných souvisejících nákladů), pokud mu to výnosy z podnikatelské činnosti nedovolují. Růstem této nepřiměřené minimální mzdy se zaměstnavateli zvyšují náklady. Ve snaze snížit náklady na práci řeší situaci snižováním počtu zaměstnanců, což může vést v konečném důsledku ke zvýšení nezaměstnanosti. Každopádně je tato oblast velmi citlivým ukazatelem, který je chápán všemi účastníky procesu odměňování za práci zcela rozdílně. Stanovení minimální

mzdy probíhá za účasti zaměstnavatelů, zaměstnanců (které zastupují odbory) a vlády, která právním předpisem jednotnou optimální sazbu minimální mzdy stanoví. Podobně je minimální mzda státem stanovena ve většině zemí Evropské unie, viz Tomší (2008).

2.2 Vývoj názorů na problematiku utváření mezd

2.2.1 Předklasické období

Od 15. do poloviny 18. století dominovaly ekonomii názory merkantilistů. Utváření mezd mělo podle nich podstatný vliv na vývoj obchodní bilance. Merkantilisté doporučovali nestanovovat příliš vysokou mzdu a prosazovali kontrolu růstu mezd. Vysoké mzdy zvyšovaly domácí náklady a koupěschopnost, což snižovalo možnost exportu v důsledku snížení konkurenční schopnosti domácího zboží. Negativní vliv vysokých mezd na obchodní bilanci byl dle merkantilistů neodiskutovatelný. Tvrdili, že vysoké mzdy podporují rozmařilou spotřebu a lenost (pohodlnost). Vysoké mzdy dle merkantilistů snižovaly nabídku práce a umožňovaly tak více zahálky. Obhajovali ve své době levnou a běžnou dětskou práci, což chápali jako přípravu nové mladé generace na těžkou práci. Merkantilisté ignorovali substituční efekt⁴ mezd ve smyslu současné ekonomie, naopak zdůrazňovali důchodový efekt⁵ růstu mezd, viz Holman et al. (2005).

2.2.2 Názory vybraných představitelů klasické politické ekonomie

Problematikou utváření mezd se mimo jiné v klasické politické ekonomii zabývali Adam Smith a David Ricardo, proto také tato kapitola popisuje jejich názory. **Adam Smith**⁶ definoval mzdu, která zajišťuje možnost přežití jako existenční minimum, kolem něhož tržní mzda kolísala. Existenční minimum chápal podobně jako předchůdci Francois Quesnay a Anne Robert Jacques Turgot jako pro život nezbytné fyzické minimum⁷. Udržování mzdy na úrovni existenčního minima zdůvodňoval dvojím způsobem. Za prvé na straně poptávky po práci vystupoval poměrně malý počet zaměstnavatelů, takže konkurence byla mezi nimi slabá, která tlačila mzdu dolů. Za druhé, dělnická populace se zvyšovala, když byla mzda nad

⁴ Substituční efekt vyjadřuje změnu volného času v důsledku změny mzdové sazby za předpokladu konstantního užítku. Substituční efekt je záporný, protože růst mzdové sazby vede ke snižování volného času při konstantním užítku a naopak.

⁵ Důchodový efekt vyjadřuje změnu volného času, která je způsobena změnou reálného důchodu v důsledku změny mzdové sazby. Důchodový efekt je kladný, protože vyšší reálný důchod umožňuje zvýšení volného času (vyšší příjem v důsledku vyšší mzdové sazby vede k růstu zájmu o volný čas).

⁶ Adam Smith (1723 – 1790) působil jako profesor morální filozofie na Glasgowské univerzitě. Jeho nejdůležitější prací je Pojednání o podstatě a původu bohatství národů.

⁷ Fyzické minimum je minimum pro přežití.

přirozenou mzdou⁸ a klesala v opačném případě. Od svých jmenovaných předchůdců byl větším optimistou, pokud jde o možnost dlouhodobého zvýšení mzdy nad fyzické minimum. V zemích, kde probíhala rychlá akumulace kapitálu, rostla rychle poptávka po práci, která reagovala růstem populace. Pokud akumulace byla dost rychlá, růst populace s ní nestačil držet krok a mzdy se mohly poměrně dlouho udržovat nad existenčním minimem. Toto Smith líčil jako situaci zemí⁹, kde rozvoj průmyslu a obchodu, zvětšující se trhy a akumulace kapitálu vedly k růstu populace a současně i k dlouhodobému růstu mzdy nad existenční minimum. Naopak ve stagnujících ekonomikách¹⁰, kde k akumulaci kapitálu nedocházelo, zůstávala mzda na úrovni onoho minima, pod které ji sama lidskost zaměstnavatelů bránila poklesnout. Smith připouštěl možnost, že se mzdy mohou držet nad existenčním minimem nejen krátkodobě, ale v expandujících ekonomikách i dlouhodobě. Ovšem výše přirozené mzdy zůstává u Smithe nevysvětlena, viz Holman et al. (2005).¹¹

Pojetí reálné mzdy jako existenčního minima je jedním ze základních pilířů klasické politické ekonomie v období 18. - 19. století. **David Ricardo**¹² navázal na své předchůdce Francoise Quesnaye a Adama Smithe, kteří definovali existenční minimum jako fyzické minimum. Ricardo dal existenčnímu minimu **společensko-historický rozměr**, které bylo ovlivněno historickým vývojem dělnické třídy, jejími zvyky a ekonomickou úrovní země. Liší se v různých dobách a v různých zemích. Existenční minimum je vyšší ve vyspělých průmyslových zemích než v zaostalých agrárních zemích, viz Kvasničková et al. (1999).

„Mění se v různých dobách v téže zemi a velmi podstatně se liší v různých zemích. Závisí hlavně na zvycích a obyčejích lidu. Anglický dělník by se domníval, že jeho mzda je nižší než její přirozená míra a že je pro obživu rodiny nedostatečná, kdyby mu neumožňovala kupovat jinou potravu než brambory a žít v lepším obydlí, než je hliněná chýše, ale tyto skromné přirozené požadavky jsou často považovány za dostačující v zemích, kde se žije levně a potřeby jsou lehce uspokojovány.“ Viz Holman et al. (2005, str. 81).

Definice existenčního minima v klasickém období pochopitelně připouštěla, že je vyšší než pouhé fyzické minimum. David Ricardo jej spojil s populační teorií – existenční minimum byla taková úroveň mzdy, která nevedla ani k růstu dělnické populace, ani k jejímu

⁸ Přirozená mzda je peněžním vyjádřením existenčního minima.

⁹ Např. státy Evropy a Severní Ameriky.

¹⁰ Např. Čína.

¹¹ Smithovým nedostatkem bylo to, že vysvětloval mzdu, zisk a rentu odděleně, proto se mu také nepodařilo formulovat žádnou závislost mezi mzdou a ziskem.

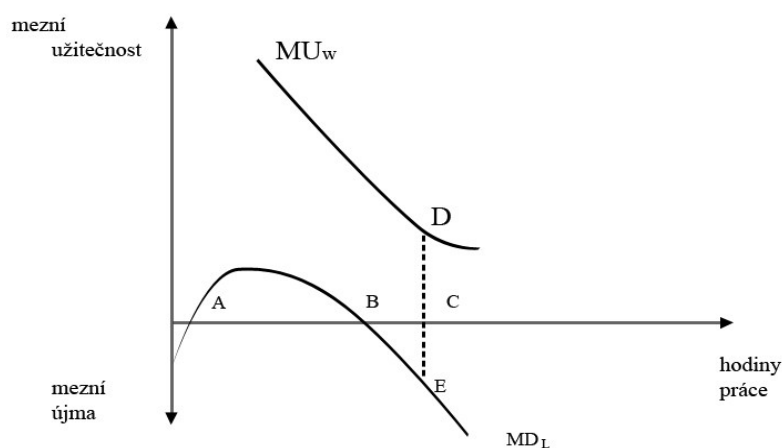
¹² David Ricardo (1772 – 1823) byl úspěšný burzovní spekulant a pokračovatel díla Adama Smithe. Známý je především jako autor teorie komparativních výhod a teorie pozemkové renty.

zmenšování. Ricardo také vysvětlil, proč mzda se dlouhodobě udržuje na existenčním minimu. Rozlišoval tržní mzdu a přirozenou mzdu (která byla peněžním vyjádřením existenčního minima). Když akumulace kapitálu sílí a s ní se zvyšuje poptávka po práci a tedy i tržní mzda, pociťují dělnické rodiny zlepšení své situace a reagují na to zvětšováním své populace. Růst populace po určité době zvýší nabídku práce na trhu a tím stlačí tržní mzdu zpět na úroveň přirozené mzdy. Opačná situace nastane, ochabne-li akumulace kapitálu a s ní i poptávka po práci. Pokles tržní mzdy pod přirozenou mzdu sníží populaci, což se po delší době projeví poklesem nabídky práce a zvýšením tržní mzdy zpět na úroveň přirozené mzdy, viz Holman et al. (2005).¹³

2.2.3 Neoklasické období a marginalistický přístup k determinaci mzdy

William Stanley Jevons¹⁴ uplatnil do důsledku své pojetí ekonomie jakožto kalkulu slastí a strastí. Tento ekonom nahlížel na náklady práce jako na subjektivní strast, újmu, kterou člověk při práci pociťuje. Práce vlastně představuje negativní užitečnost. Na rozhodování člověka má vliv mezní újma z práce. Je to dodatečná újma (strast), kterou člověk pociťuje při vydání určité jednotky (např. hodiny) své práce, viz *Graf 2.1 Rozhodování o nabízeném množství práce*.

Graf 2.1 Rozhodování o nabízeném množství práce



*MU_w funkce mezní užitečnosti reálné mzdové sazby,
MD_L funkce mezní újmy z práce*

Zdroj: Vlastní úprava dle Brožové (2006, str. 148).

¹³ Ricardův mzdový zákon později nazval německý dělnický předák F. Lassal „železným zákonem mzdovým“.

¹⁴ William Stanley Jevons (1835 – 1882) byl profesorem politické ekonomie na Londýnské univerzitě.

Když se člověk rozhoduje, kolik práce má vykonávat, porovnává mezní újmu z práce a mezní užitečnost mzdy (přesně řečeno zboží, které si koupí). Člověk nabízí práci tak dlouho, dokud se mezní újma z práce nevyrovná s mezní užitečností mzdy, Jevons toto rozhodování znázornil.¹⁵

Funkce MU_w je klesající, protože čím větší množství zboží se koupí, tím nižší je dodatečný užitek. Tvar křivky MD_L je složitější a složitější je i Jevonsovo vysvětlení. Zpočátku člověk pociťuje práci jako činnost nepříjemnou, protože se musí odhodlat k tomu, aby s prací začal. Postupně se však práce sama o sobě stává činností příjemnou – újma se mění v užitek. To nastává mezi body A a B, kdy člověk ještě není unaven a vidí zdařilé kladné výsledky své práce. Další hodiny práce (s rostoucí fyzickou a duševní únavou) však opět přinášejí negativní pocity, újmu (napravo od bodu B). Rovnováha nastává v bodě C, kde mezní užitečnost mzdy právě vyrovnává mezní újmu z práce, tedy $MU_w = MD_L$, resp. $DC = CE$. Člověk se rozhoduje nabízet množství práce, která odpovídá bodu C. Kdybychom pro jednoho konkrétního člověka zkonstruovali funkci mezního užitku MU různých reálných mzdových sazeb, našli bychom body rovnováhy a z nich zjistili nabízené množství práce, bylo by možné odvodit funkci individuální nabídky práce tohoto subjektu. Jejich agregace je označována jako tržní nabídka práce, viz Brožová (2006).¹⁶

Pigouova¹⁷ teorie zaměstnanosti se opírá o dvě základní teze. První objasňuje, že mzda se rovná hodnotě mezního produktu práce. Druhá vysvětluje, že na trhu je zaměstnáno takové množství osob, při němž se příjem z mezního produktu jejich práce právě rovná mezní újmě z práce. Ten, kdo práci nabízí, nepůjde pod úroveň mezní újmy z práce. Pokud by mzda jednotlivce byla pod její úrovní, rozhodl by se tento jednotlivec nabízet menší množství práce. V konkurenčním prostředí na straně nabídky představuje mezní újma z práce dolní hranici mzdy. Poptávající firma zase sleduje horní hranici, nevyplatí mzdu vyšší, než je hodnota mezního produktu práce. Jinak by musela propouštět. Rovnováha na trhu práce nastává v bodě, kdy se tyto hranice rovnají. Rovnost reálné mzdové sazby a příjmu z mezního produktu z práce garantuje rovnováhu poptávky. Rovnost reálné mzdové sazby a mezní újmy z práce pak garantuje rovnováhu nabídky, viz Brožová (2006). Reálná

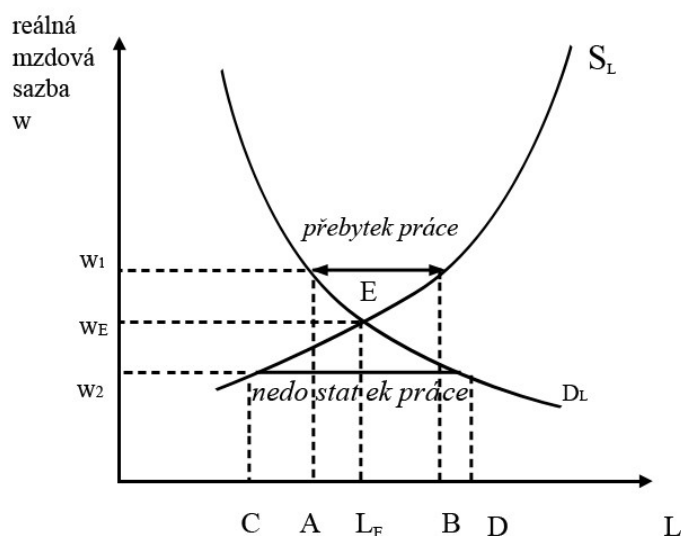
¹⁵ Až když v roce 1878 objevil Jevons knihu W. H. Gossena, zjistil, že došel ke stejným závěrům jako on sám.

¹⁶ Jevonsova teorie není kompletní teorií trhu práce, protože poskytuje analýzu pouze nabídkové strany trhu práce. Poptávku vysvětlil teorií mezní produktivity až Alfred Marshall.

¹⁷ Arthur Cecil Pigou (1877 – 1959), profesor ekonomie na Cambridgeské univerzitě je zakladatelem ekonomie blahobytu. Jeho hlavním dílem je Theory of Unemployment.

mzdová sazba je dokonale pružná a vyčistí trh (od převisů neuspokojené poptávky i nerealizované nabídky), viz *Graf 2.2 Neoklasický trh práce*.

Graf 2.2 Neoklasický trh práce



Zdroj: Vlastní úprava dle Brožové (2006, str. 152).

Rovnováha na trhu práce (E) se ustanovuje při mzdové sazbě (w_E), při které firmy najdou všechny pracovníky, které chtějí najmout, a všichni pracovníci, kteří chtějí pracovat, získají pracovní místo. Při převisu nabídky by se firmám zlepšovaly podmínky pro nájem práce a to by vedlo ke snižování mezd, převis poptávky by naopak znamenal zhoršování podmínek pro nájem práce a tlak na růst mezd. Neoklasikové akceptovali Sayův zákon trhů garantující rovnost agregátní nabídky a agregátní poptávky při plném využití zdrojů. Rovnovážná mzdová sazba na trhu práce pak odpovídala **plné zaměstnanosti**, tedy maximální zaměstnanosti slučitelné s danou mzdovou sazbou. Pokud existuje nezaměstnanost, pak má podle Pigou charakter **dobrovolné nezaměstnanosti**. Může vzniknout např. v důsledku prodloužení při vyhledávání a přechodu na nové výhodnější pracovní místo, nebo když pracovník nepřijme mzdu odpovídající jeho mezní produktivitě. Může se třeba stát, že v důsledku sociálních zvyklostí nebo subjektivního rozhodnutí dá přednost volnému času, viz Brožová (2006).

2.2.4 Utváření mezd dle Johna Maynarda Keynesa

John Maynard Keynes¹⁸ ve své Obecné teorii zaměstnanosti, úroku a peněz s Arthurem Cecilem Pigouem argumentoval, že nabídka práce nezávisí na reálných mzdách, jak tvrdí neoklasikové, nýbrž na nominálních mzdách. *„Každodenní zkušenost nás nepochybně učí, že situace, kdy se dělnictvo domáhá spíše peněžních než reálných mezd, zdaleka není jenom pouhou abstraktní možností, nýbrž normálním případem. Snížení peněžních mezd se dělníci obvykle vzpírají, avšak není jejich zvykem, aby odmítli pracovat, kdykoli dojde k vzestupu ceny zboží dělnické spotřeby.“* Viz Keynes (1963, str. 46).

Podle Keynesa probíhá rozhodování o nabídce práce i poptávce po práci dle nominálních veličin. Nominální mzdy bývají směrem dolů strnulé a brání snižování reálných mezd tak, aby se zlikvidovala nedobrovolná nezaměstnanost. Při poklesu cenové hladiny v depresi klesají ceny rychleji než mzdy. Reálné mzdy proto nejprve rostou, a později, když klesají ceny i mzdy, brání pokles nominálních mezd poklesu mezd reálných. Pokud by nominální mzdy klesaly rychleji než ceny, pak se sice snižují náklady a rostou zisky, ale zároveň pokles mezd sníží efektivní poptávku. To snižuje ceny i zisky a investiční pesimismus se ještě prohlubuje. Proto podle Keynesa příčinou nezaměstnanosti nejsou strnulé mzdy, jak tvrdil Pigou, nýbrž nedostatečná efektivní poptávka, viz Brožová (2006).

„Sklon ke spotřebě a výše nových investic určují společně výši zaměstnanosti a výše zaměstnanosti je v určitém vztahu k výši reálných mezd – nikoli naopak. Vyvolají-li sklon ke spotřebě a výše nových investic nedostatečnou efektivní poptávku, pak skutečná výše zaměstnanosti bude nižší než potenciální nabídka práce při existující reálné mzdě.“ Viz Keynes (1963, str. 63). Nedostatečná efektivní poptávka často způsobuje, že se růst zaměstnanosti zastaví dříve, než je dosaženo plné zaměstnanosti. To jsou situace podle Keynesa typické pro vyspělé ekonomiky 20. století. Proto Keynes chápal svou Obecnou teorii jako obecnější teoretickou koncepci, protože umožňovala vysvětlit rovnovážné stavy ekonomiky při neplném využívání zdrojů, zatímco neoklasická ekonomie poskytovala výklad rovnováhy pouze při plném využívání zdrojů.

¹⁸ John Maynard Keynes (1883 – 1946), britský ekonom, který působil jako profesor na King's College v Cambridge. Keynesovo učení je reformní ekonomickou teorií, která ve svých důsledcích požaduje stabilizaci vnitřně nestabilní tržní ekonomiky pomocí státních zásahů.

2.2.5 Utváření mezd dle nových keynesiánských makroekonomů

Keynesovi pokračovatelé přišli s teorií **efektivních mezd**¹⁹. Dle této teorie vyšší mzdy než rovnovážné stimulují zaměstnance k vyššímu pracovnímu nasazení a tím zaručují firmě vyšší zisk. Nepružné mzdy způsobují poruchu rovnováhy trhu, se kterou souvisí nezaměstnanost. V pozadí problému nepružných nominálních mezd stojí dle Keynesa následující skutečnosti:

- mzdy jsou ve firmách stanoveny administrativně a řídí se schválenými platovými stupnicemi,
- mzdy jsou výsledkem dohod s dlouhodobou platností, které uzavírají zaměstnavatelé a odbory,
- o mzdách rozhodují zaměstnavatelé se zaměstnanci (insiders), mimo toto jednání zůstávají nezaměstnaní (outsiders). Viz Kolibová a Kubicová (2004).

2.3 Mzdová politika v tržních ekonomikách

Klíčovým faktorem fungování každé ekonomiky je efektivní využívání pracovních sil. Všechny tržní ekonomiky mají proto zájem najít vhodné mechanismy k tomu, aby:

- z makroekonomického pohledu byli pracovníci optimálně rozmístěni (v sektorech, odvětvích a regionech),
- z mikroekonomického pohledu dosahovali co nejvyšší produktivity práce, jejíž růst umožňuje růst reálných mezd.

Na jednotlivých pracovních trzích v tržní ekonomice jsou mzdy determinovány rovněž vztahem mezi poptávkou a nabídkou pracovní síly. Tržní mzda je pak spíše výsledkem zájmu zaměstnavatelů (kupují pracovní sílu) a pracovníků (prodávají svojí pracovní sílu), nežli administrativních opatření, viz Šimek (2007).

2.3.1 Stanovení mezd neodborovým mechanismem

Bez odborů se trhy práce vyznačují nejednotným (decentralizovaným) přístupem ke stanovení mezd. Ty jsou pak stanoveny zpravidla na úrovni podniků, závodů či firem, a to jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele platným v současné situaci zpravidla jeden rok, který oznámí, jakou mzdu je ochoten vyplácet pro jednotlivé práce a zařazení do pracovních tříd. Zaměstnavatelé však mají omezenou možnost manévrování při určování

¹⁹ Zaměstnavatel zaplatí zaměstnancům více, než musí, a tím je více motivuje.

mezd. Jsou zejména ovlivněni náklady na práci a výškou mezd v konkurenčních firmách. Vyšší mzdy zvyšují náklady na práci a snižují konkurenční schopnost. Nižší mzdy, než má konkurence, způsobují odchod pracovníků za lepšími mzdovými podmínkami. Tyto problémy (nesnáze) řeší zaměstnavatelé pomocí tzv. soukromých nebo veřejných statistik o mzdách na pracovních trzích. Tyto obsahují popis prací, které jsou společné řadě firem, průměrnou hodnotu (ev. medián), nejnižší a nejvyšší mzdu, statistické rozdělení a počty pracovníků, kterých se to týká. V návaznosti na tyto informace si většina podniků (bez odborové organizace) zvolí určitou taktickou pozici pro mzdový rozptyl a udržují ji tak dlouho, dokud jim to podmínky dovolí, viz Šimek (2007).

2.3.2 Stanovení mezd kolektivním vyjednáváním

Historické okolnosti vedly k vytvoření řady oficiálních úrovní pro vyjednávání. Do popředí se dostává problém kolektivního vyjednávání. Jde zejména o decentralizovanou úroveň²⁰ (závod, firma). Dále se používá centralizovaná úroveň vyjednávání na úrovni odvětvové²¹ nebo národní forma vyjednávání²². Do popředí se dostává problém kolektivního vyjednávání. Důležitým aspektem se stává doba platnosti kolektivních smluv. V mnoha zemích jsou roční kolektivní smlouvy normou. Náklady spojené s vyjednáváním však vedou k tomu, že v některých zemích se interval vyjednávání prodloužil na 2 – 3 roky. Tato skutečnost předurčuje určitou strnulost a nehybnost (stabilitu) mezd v takto prodloužených kolektivních smlouvách. Mzdy v takovýchto smlouvách bývají upravovány obvykle jednou ročně v závislosti na ekonomické situaci v době vyjednávání, nebývají přímo závislé na neočekávaných ekonomických okolnostech (s výjimkou obecného zvýšení cen), viz Šimek (2007).

2.3.3 Stanovení mezd arbitráží

Jde o značně centralizovaný způsob²³, týká se hlavně stanovení minimálních mezd a dalších pracovních podmínek při fiktivním soudním projednávání, na kterém zástupci pracovníků (obvykle odbory) a na straně druhé zaměstnavatelé přednesli své protikladné požadavky. V některých státech²⁴ bývá arbitráž (proces, v němž zmocněná strana rozhodne záležitost, kterou nebylo možné řešit dohodou a v některých odvětvích, která jsou zvlášť

²⁰ Např. Japonsko, USA.

²¹ Např. řada evropských zemí.

²² Např. Rakousko a některé skandinávské země.

²³ Tento způsob je nejrozšířenější v Austrálii.

²⁴ Např. USA.

citlivá pro veřejné zájmy, bývá arbitráž jakožto rozhodčí řízení povinná, nemohou-li se strany dohodnout) využívána k urovnání sporů, které vyplynuly z kolektivního vyjednávání, protože odbory zde nemají právo na stávku, viz Šimek (2007).

2.3.4 Smíšené systémy stanovení mezd

V tržních ekonomikách stojí vedle sebe několik systémů tvorby mezd. V zemích, kde se tyto systémy vyhodnocují²⁵, je zřejmé, že úroveň mzdy sjednaná kolektivním vyjednáváním je vyšší než úroveň stanovená bez odborů. Odbory vyjednávají vyšší úroveň mezd většinou pro všechny pracovníky a profese (ve firmě nebo odvětví). Přínosy z vyjednávání jsou pak podle kvalifikace různé:

- nejvyšší přínosy jsou pro nekvalifikované pracovníky v podobě mezd a lepších pracovních podmínek,
- nejnižší přínosy pro úředníky a specialisty.

Odborovou politikou při kolektivním vyjednávání mohou být časem snižovány rozdíly způsobené stupněm kvalifikace, viz Šimek (2007).

²⁵ Např. USA, Velká Británie.

3 PŘÍSTUPY KE ZKOUMÁNÍ MZDOVÝCH DISPARIT

3.1 Tržní faktory mzdových disparit a jejich příčiny

Na trhu se vyskytují různé druhy nabízené i poptávané práce lišící se svou povahou, náročností i dalšími rysy. Nabídka i poptávka u různých druhů práce i jejich vzájemné vztahy mohou být proto odlišné. Jejich důsledkem jsou i různé úrovně rovnovážných mezd u různých druhů práce. Pokud poptávka po určité práci ve srovnání s její nabídkou je vysoká, jsou mzdy osob, které tuto práci nabízejí, vyšší než v případě poptávky nízké. Naopak u nabídky pracovníků v určité profesi ve srovnání s poptávkou je vysoká, jsou rovnovážné mzdy těchto pracovníků nižší. Faktory ovlivňující nabídku, resp. poptávku po jednotlivých oborech práce související s její povahou, se označují jako faktory determinace mezd, viz Urban (2011).

V podmínkách **nedokonalé konkurence na trhu práce** se rozdíly ve mzdách vyskytují hojně, existuje schopnost mzdové sazby ovlivnit. Důsledkem segmentace trhu práce a rozdílů v individuálních charakteristikách jednotlivců, dochází ke mzdovým rozdílům. Některá odlišení je možné vysvětlit kompenzací nepeněžních rozdílů, v kvalitě práce či pracovní síly a hojně se vyskytujícími nekonkurenčními, popřípadě nedokonale konkurenčními skupinami. U **dokonalé konkurenčního trhu práce**, na kterém je velké množství pracovníků i zaměstnavatelů, z nichž nikdo nemá moc mzdové sazby podstatně ovlivnit.²⁶ Jestliže jsou na dokonalé konkurenčním trhu všechna místa a všichni lidé identičtí, konkurence povede k tomu, že hodinové sazby se přesně vyrovnají. Žádný zaměstnavatel by za práci jedné osoby nezaplatil více než za práci toho, kdo by byl vybaven stejnými schopnostmi. Viz *Tab. 3.1 Přehled tvorby mezd v dokonalé konkurenci* shrnuje různé faktory, které v podmínkách dokonalé konkurence mzdové sazby ovlivňuje, viz Samuelson a Nordhaus (2007).

Tab. 3.1 Přehled tvorby mezd v dokonalé konkurenci

Pracovní situace	Výsledné mzdy
1. Lidé jsou stejní – práce jsou stejné.	Žádné mzdové rozdíly
2. Lidé jsou stejní – atraktivita práce se liší.	Kompenzující rozdíly ve mzdách.
3. Lidé se liší, ale každý druh práce je nabízen v pevném objemu (nekonkurující si skupiny).	Mzdové diferenciály odrážejí nabídku a poptávku na segmentovaných trzích.
4. Lidé se liší, ale mezi skupinami existuje určitá mobilita (částečně si konkurující skupiny).	Celkově rovnovážná struktura rozdílů ve mzdách je určena celkovou poptávkou a nabídkou (zahrnuje body 1 až 3).

Zdroj: Vlastní úprava dle Samuelsona a Nordhause (2007, str. 253).

²⁶ Ve skutečnosti by se dokonalé konkurenční trhy práce moc nenašlo, avšak některé se konkurenčnímu konceptu dostatečně blíží.

3.1.1 Kompenzační mzdové rozdíly

Ke specifickým faktorům ovlivňujícím nabídku různých druhů práce patří její povaha, tj. její bezpečnost, náročnost, zajímavost, efektivnost apod. Má-li práce určitý příznivý nepeněžní charakter, je ochotno ji při stejné výši mzdy zastávat větší množství osob, než je-li práce naopak nudná nebo nebezpečná. Nabídka pracovní síly u profesí vykazujících příznivější nepeněžní atributy bude proto za jinak stejných okolností vyšší a úroveň rovnovážné mzdy nižší než u profesí, jejichž nepeněžní charakteristiky jsou nepříznivé, viz Urban (2011).

„Mzdové rozdíly, které slouží ke kompenzaci relativní atraktivnosti neboli nepeněžních rozdílů mezi profesemi, se nazývají kompenzující rozdíly. Některé obrovské mzdové rozdíly, které pozorujeme v každodenním životě, mají svůj původ v rozdílné přitažlivosti profese. Ta je u různých povolání různá, přilákat lidi do méně atraktivních profesí tedy může znamenat vyšší mzdu.“ Viz Samuelson a Nordhaus (2007, str. 250).

Většinou se jedná o práce:

- s krátkým obdobím celoživotní pracovní aktivity,
- s nimiž je spojeno např. špinavé pracovní prostředí,
- spojené s nepravidelnou zaměstnaností,
- spojené se sezónním vysazováním ze zaměstnání, viz Šimek (2007).

3.1.2 Lidský kapitál

Vzdělání pracovníka chápe ekonomie jako investici do lidského kapitálu²⁷, která ovlivňuje produktivitu práce podobně jako investice do fyzického kapitálu. Práce osob s vyšší kvalifikací (odborností) vede k tomu, že je firmy více vyhledávají (jejich práci poptávají) a jsou za ni ochotni více zaplatit, protože mezní produkt vzdělaných pracovníků je údajně vyšší. Investice do lidského kapitálu umožňují osobám v budoucnu výnos v podobě vyššího platu. Vyšší úroveň mzdy spojená s kvalifikovanou prací je pobídkou k tomu, aby k získání kvalifikace vynaložili pracovníci určité náklady. Rozdíl mezi mzdami kvalifikovaného a méně kvalifikovaného pracovníka představuje kompenzaci nákladů vynaložených na vzdělání (kvalifikaci). Mimo jiné k nim patří i ušlé příjmy za dobu studií, viz Armstrong (2009).

²⁷ Lidským kapitálem se označuje zásoba užitečných a cenných znalostí osvojených v procesu vzdělávání a praxe.

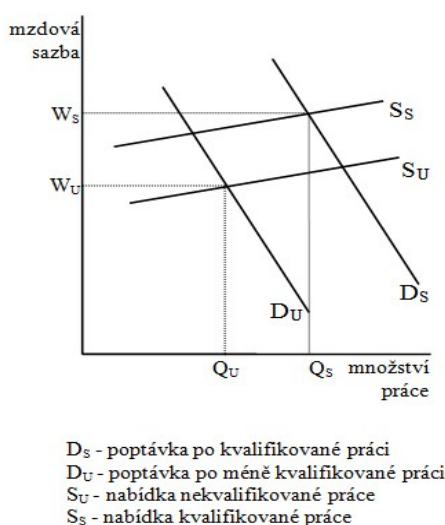
„Rozdíly ve mzdách jsou do značné míry důsledkem rozdílů v mezním produktu práce pracovníků disponujících lidským kapitálem a pracovníků, kteří tímto kapitálem nedisponují. Teorie lidského kapitálu předpokládá, že pracovník s vyšší vybaveností lidským kapitálem produkuje vyšší mezní produkt a je proto lépe honorován.“ Viz Jurečka a Jánošíková et al. (2009, str. 228).

Řada ekonomů se domnívá, že stupeň vzdělání a vyšší kvalifikační úroveň přináší tzv. společenský prospěch, což bývá zdůvodněno zejména následujícími argumenty:

- kvalifikovaný pracovník má nižší míru nezaměstnanosti nežli méně kvalifikovaný (při vyšší míře nezaměstnanosti se zvyšují mimo jiné i náklady na výplatu dávek, zvyšuje se kriminalita apod.),
- k prospěchu společnosti jako celku přispívá rovněž úroveň vzdělání voličů na jedné straně i úroveň vzdělání volených na straně druhé (s tím úzce souvisí úroveň a kvalita politických rozhodnutí a opatření),
- mezigenerační prospěch, tzn. že děti vzdělaných rodičů žijí v lepších podmínkách, jsou zpravidla důsledněji vedeny k získání vyššího vzdělání či kvalifikace a následně pak k tomu vedou i své děti).

Sociální aspekty vzdělávání a kvalifikace mají celospolečenský význam, proto se stát snaží prostřednictvím svých fondů je finančně podporovat. Souvislosti na trhu kvalifikované a nekvalifikované práce jsou zřejmé z následujícího *Grafu 3.1 Trhy kvalifikované a nekvalifikované práce*, který je tvořen křivkou nabídky a poptávky, viz Šimek (2007).

Graf 3.1 Trhy kvalifikované a nekvalifikované práce



Zdroj: Vlastní úprava dle Šimka (2007, str. 54).

Křivka poptávky po práci je dána křivkou z mezního příjmu produktu práce. Kvalifikovaná pracovní síla je schopna dosáhnout vyššího fyzického mezního produktu. Čím je vyšší mezní fyzický produkt, tím je vyšší příjem z mezního fyzického produktu práce, tím je také vyšší poptávka po kvalifikované pracovní síle a tím také vyšší mzdové sazby. **Křivka nabídky** po kvalifikované práci leží přinejmenším tak vysoko, aby bylo možno kompenzovat nutné náklady k dosažení kvalifikace. Vyšší znalosti a dovednosti bývá obvykle nákladné získat. Lidé, kteří investovali do svého vzdělávání, v budoucnu očekávají vyšší mzdu, aby byly kompenzovány jejich náklady na vzdělání a také pro dosažení dodatečných výnosů ze vzdělání, viz Šimek (2007).

3.1.3 Efektivní mzdy

Specifickým faktorem pracovního trhu je i skutečnost, že pro firmy maximalizující svůj zisk může být někdy výhodné vyplácet svým zaměstnancům mzdy, které jsou vyšší, než by odpovídaly rovnovážné úrovni. Příčiny vysvětluje koncepce tzv. efektivních mezd, která předpokládá, že zvýšením mezd svých pracovníků může firma dosáhnout vyšší efektivity, a to z několika důvodů. První důvod vychází ze vztahu mezi úrovní mezd a fluktuací pracovníků. Fluktuace kvalifikovaných zaměstnanců je pro firmy zpravidla značně nákladná. Jedním ze způsobů, jak ji omezit, je vyplácet těmto pracovníkům poněkud vyšší mzdy, a jejich sklon k fluktuaci tak omezovat. Druhý důvod může být spojen s motivováním pracovníků k vyšším výkonům. Pracovníci odměňovaní rovnovážnou mzdou si zpravidla mohou snadno nalézt za stejnou mzdu jinou méně náročnou práci a mzda je proto nemotivuje k tomu, aby si svou práci uchovali. Získávají-li naopak mzdu, která je ve srovnání s tržní úrovní vyšší, jsou více motivováni si svou práci udržet a své pracovní povinnosti lépe plnit. Vyšší než rovnovážná mzda umožňuje firmě i náročnější výběr z uchazečů o práci (nabídka práce je při této mzdě vyšší než poptávka) a dává jí tak možnost získat kvalitnější pracovníky než v případě, kdy jí rovnovážná mzda zajišťuje právě takové nabízené množství práce, jaké poptává, viz Urban (2011).

3.1.4 Mzdové diferenciaci způsobené jedinečností na trhu práce

Někteří jedinci disponují mimořádnými dovednostmi a schopnostmi, které jsou na trhu práce nadstandardně hodnoceny a oceňovány. Mimo oblasti své specializace by tito jedinci vydělávali pouze zlomek toho, co vydělávají v tomto případě. Nabídka jejich práce je poměrně nezávislá na mzdové sazbě, což znamená, že křivka takového nabídky práce

je značně neelastická. Pro přebytek mezd nad nejvyššími dosažitelnými důchody v jiných povoláních se užívá pojem čistá ekonomická renta.²⁸ Protože nabízené množství práce těchto špičkových odborníků a jedinců²⁹ je zcela atypické, jejich úsilí pracovat bude málo reagovat např. na vysoké daňové sazby i přesto, že čistou odměnu zredukují mnohdy značně vysoké daně nebo jiné tržní síly. Tyto osoby budou i nadále poskytovat své služby v nezměněném rozsahu a kvalitě, viz Šimek (2007).

3.1.5 Teorie duálního trhu práce

Pomocí teorie duálního trhu práce jsou rovněž vysvětlovány mzdové rozdíly. Trh práce je rozdělen na dvě části a to na primární a sekundární trh.

Primární trh práce je charakteristický následujícími znaky:

- lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží,
- poměrně dobré možnosti profesionálního růstu,
- lepší pracovní podmínky,
- pracovní místa poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním,
- pro pracovníky je snadnější zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení se na privilegovaném trhu práce i po případném propuštění,
- práce je relativně dobře placená a je zajištěn i určitý růst mezd,
- fluktuace pracovníků je relativně nízká.

Sekundární trh práce je charakteristický následujícími znaky:

- pracovní místa s nižší prestiží,
- nižší úroveň mezd,
- pracovní kariéra málo výhodná, případně se o kariéře nedá vůbec hovořit,
- trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobím kratší či delší nezaměstnanosti,
- pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snadnější získat zaměstnání než na primárním trhu práce,
- velká fluktuace pracovníků v rámci sekundárního trhu práce,

²⁸ Jedná se o stejný případ jako u trhu s půdou – renta z fixního množství půdy.

²⁹ Např. poradci, zpěváci a někteří vrcholoví sportovci.

- omezení či znemožnění přechodu na primární trh práce z důvodu malé či žádné možnosti zvýšení si kvalifikace.

To, že se trh práce rozdělil na relativně samostatné části, vytváří určité bariéry pohybu pracovníků. Přejít ze sekundárního trhu na primární není pro většinu pracovníků, kteří se zde nacházejí, prakticky možné. Na sekundárním trhu se zejména koncentrují: ženy s dětmi, hodně mladí nebo naopak staří lidé, nekvalifikované a málo vzdělané osoby, osoby tělesně postižené a příslušníci etnických menšin, viz Mareš (1998).

3.1.6 Segmentované trhy a nekonkurenční skupiny na trhu práce

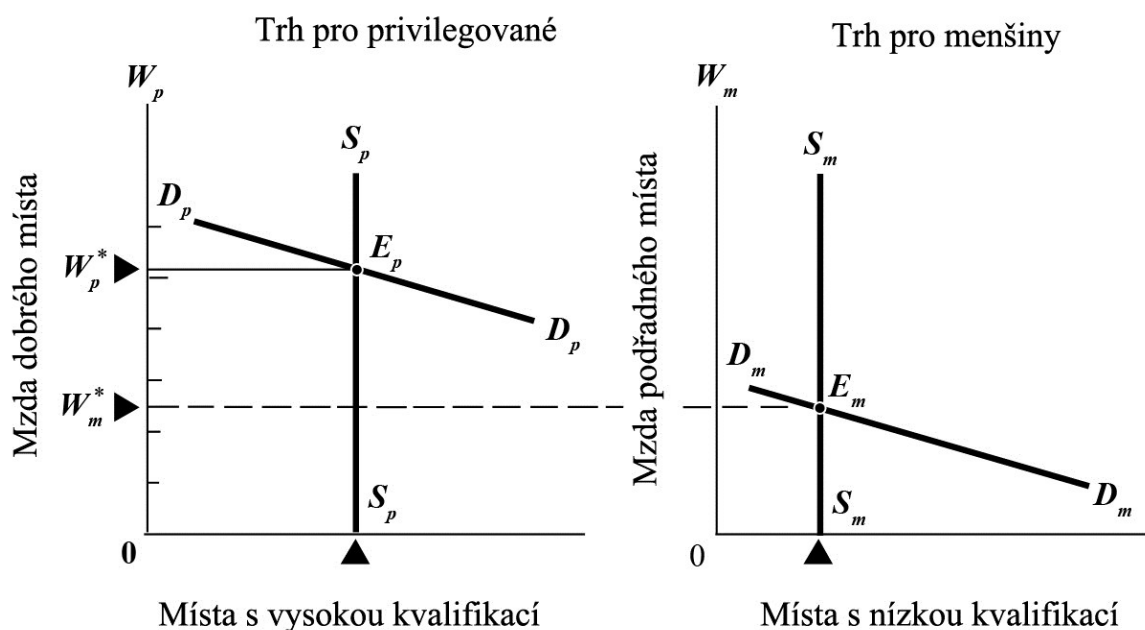
Stále existují značné diference ve mzdových sazbách na trhu práce ve vztahu k stejné profesi. Tyto rozdíly mohou být způsobeny také tím, že trhy práce jsou rozčleněny a že se na nich lze setkat se skupinami, které si navzájem nekonkurují. K úspěšnému výkonu řady povolání a kvalifikovaných prací je potřeba vynaložit poměrně značné investice jak z hlediska času, tak i peněz. Jakmile se lidé specializují v určitém povolání, stávají se součástí určitého dílčího trhu práce. Jsou tak vystaveni méně vlivu nabídky práce a poptávky po práci ve své odbornosti či dovednosti a zjišťují, že jejich pracovní výdělků rostou nebo klesají v závislosti na dění v jejich povolání, případně odvětví. Teorie nekonkurujících si skupin je velmi důležitá pro pochopení problematiky diskriminace na trhu práce. Ačkoliv teorie nekonkurujících si skupin osvětluje důležitý názor na trh práce, je zřejmé, že určitá konkurence existuje vždy. Různé profese nejsou totiž ani stoprocentně rozdílné ani shodné. Jsou spíše částečnými zástupci, než zástupci dokonalými, z toho vyplývá, že reálná situace je situací částečně si konkurujících skupin, viz Šimek (2007).

3.1.7 Diskriminace

Na rozdíl od jiných trhů se lze na trhu práce setkat i s diskriminací. Tato diskriminace vzniká, pokud získání určité pracovní příležitosti je omezeno pouze na určité skupiny pracovní síly, nejčastěji skupiny vymezené na základě pohlaví, rasy, etnické příslušnosti nebo věku. Diskriminace na trhu práce vede ve svých důsledcích k omezení pracovní nabídky a tím k růstu mezd pro ty kategorie pracovní síly, na které se nevztahuje. Poptávka po pracovnících, kteří jsou diskriminováni, je naopak nižší, než by byla za jiných okolností, takže je nižší i jejich mzda, viz Havelková (2007).

Diskriminace odráží předsudky lidí vůči určitým společenským skupinám. Není jednoduché zjistit, do jaké míry diskriminace ovlivňuje výdělky jednotlivých pracovníků. Řešením se jeví porovnání průměrných a mediánových mezd různých skupin pracovníků. Pracovníci se odlišují svým kapitálem, který vkládají do práce, druhem práce a dalšími kritérii³⁰. Diskriminace v odměňování je rozdělena na přímou a nepřímou. Přímá diskriminace představuje jednání, kdy je s osobou na základě určitého diskriminačního důvodu zacházeno méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Za nepřímou diskriminaci je považováno takové jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. K diskriminaci může docházet zejména při hledání zaměstnání, dále v povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, při sociálním zabezpečení, při přiznání a poskytování sociálních výhod, zdravotní péči, vzdělání, přístupu ke zboží a službám, přístupu k bydlení, apod., viz Mankiw (1999).

Graf 3.2 Duální trh práce a diskriminace podle skupin



Zdroj: Vlastní úprava dle Samuelsona a Nordhause (2007, str. 258).

Diskriminace je často způsobena mimo jiné i vyloučením určitých skupin z preferovaných zaměstnání. Jestliže příslušníci menšin nedosáhnou na dobrá zaměstnání na primárním trhu, jsou nuceni vzít podřadná místa na sekundárním trhu. Privilegovaná

³⁰ Např. věk, vzdělání, praxe, specializace.

skupina se těší vysoké mzdě E_p , zatímco menšina jsou hodnoceny na sekundárním trhu nízkou mzdovou sazbou E_m . Dopad vyloučení na příjmy skupin, které jsou předmětem diskriminace, lze ilustrovat grafem nabídky a poptávky. V rámci diskriminace jsou některá zaměstnání rezervována pro privilegovanou skupinu, což znázorňuje *Graf 3.2 Duální trh práce a diskriminace podle skupin*. Na tomto trhu práce je přímkou $S_p S_p$ znázorněna nabídka privilegovaných pracovníků, poptávka po této práci je znázorněna přímkou $D_p D_p$. Vysoká rovnovážná mzda je určena bodem E_p . Graf znázorňuje, jaká je situace na sekundárním trhu práce a vzhledem ke kvalifikaci mimo obor a nedostatku prostředků na soukromé vzdělání, nemohou získat odpovídající požadovanou kvalifikaci pro vysoce placená místa. Jejich schopnosti je zařadí do nekvalifikovaného zaměstnání a dosahují nízkých příjmů z mezního produktu. Jejich mzdy jsou stlačeny na rovnovážnou nízkou mzdu E_m . Podstatné rozdíly jsou mezi oběma trhy, jestliže pracovní síly na sekundárním trhu práce jsou vyloučeny z dobrých míst, tržní síly vedou k tomu, že budou vydělávat mnohem nižší mzdy než privilegovaní pracovníci. Rozdíly mezd jsou způsobeny vyloučením některých skupin z dobrých míst kvůli nemožnosti získat vzdělání, praxi, zákona nebo tiché dohody, viz Samuelson a Nordhaus (2007).

3.2 Netržní faktory mzdových disparit a jejich příčiny

Úroveň cen na trhu práce je ovlivněna i některými netržními faktory. Patří k nim především omezená mobilita pracovní síly, působení odborů a legislativa ve mzdové oblasti, tj. státní intervence do cen práce. Důsledkem těchto faktorů může být tzv. **strnulost mezd**³¹.

3.2.1 Omezená mobilita pracovní síly

Různé úrovně mezd v různých částech země jsou dokladem toho, že lidé mají sklon setrvávat na svých pracovních místech i z jiných nežli jen finančních důvodů. Pokud by totiž zákonitosti nabídky práce a poptávky po ní působily v praxi dokonale, vedly by k mobilitě pracovníků do oblastí s vyšší mzdou, což by mělo za následek pokles mezd v těchto oblastech, a ke zvýšení mezd v oblastech, ze kterých by pracovníci odcházeli; tento mechanismus je označen jako zákon jedné ceny. Někteří pracovníci mohou navíc na svých místech zůstat proto, že o jiných pracovních příležitostech nevědí, viz Urban (2011).³²

³¹ Strnulostí mezd se označuje skutečnost, kdy mzdy mají sklon reagovat na změny na trhu (změny nabídky a poptávky) pomalu či jen omezeně a nevyrovnávat tak nabídku a poptávku po práci okamžitě.

³² Svou omezenou mobilitou se práce výrazně odlišuje od vysoké mobility druhého nejvýznamnějšího výrobního faktoru, a to kapitálu.

3.2.2 Legislativa

Mzdové disparity mohou být také způsobeny i platnou legislativou, především zákonem stanovenými mzdovými minimálními tarify či minimálními mzdami, které jsou firmy povinny svým zaměstnancům vyplácet. Na úroveň mezd však působí i další právní normy a především pracovněprávní předpisy, které upravují délku pracovní doby, odměňování přesčasové práce apod., viz Urban (2011).

3.2.3 Působení odborů

Mzdy ve firmách a odvětvích, ve kterých působí odbory, jsou zpravidla stanovovány způsobem označovaným jako *kolektivní vyjednávání*³³ (negociací) mezi zástupci odborů a firemního managementu, jejímž výsledkem jsou dohody o výši mezd i dalších podmínkách zaměstnanecko-zaměstnavatelských vztahů platné pro obě strany pracovního trhu. Kolektivní vyjednávání vede k vyloučení konkurence při stanovení mezd, ke kterému může dojít jak na straně nabídky práce, tak poptávky po ní. V extrémním případě má za následek vznik monopolu na nabídku práce na straně jedné a monopsonu firem poptávajících práci na straně druhé. Na výsledky jejich jednání pak často působí jiné než tržní síly. Z ekonomického pohledu jsou odbory faktorem omezujícím konkurenci na trhu práce. Jejich působení bývá často přirovnáváno ke kartelu, i když na ně ustanovení protimonopolních zákonů nejsou vztahována. Pokud odbory nepůsobí, vyjednávají pracovníci individuálně se zaměstnavateli o úrovni svých mezd a pracovních podmínkách, viz Urban (2011).

3.3 Měření mzdových disparit

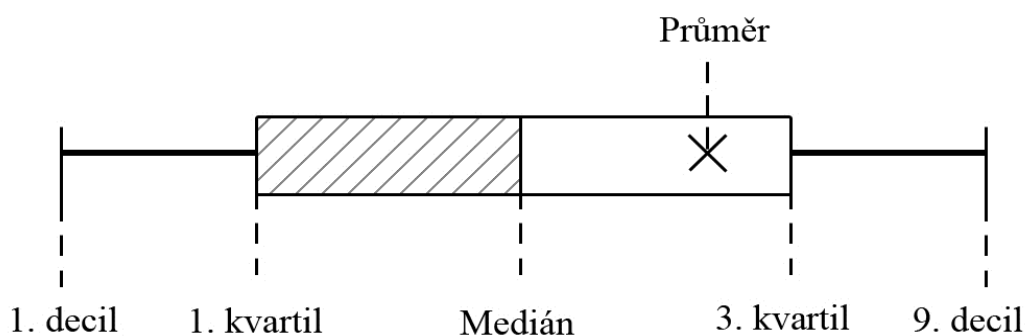
Mzdové i příjmové nerovnosti lze sledovat řadou způsobů. K jejich zachycení slouží nejčastěji tabulky a grafy rozdělení příjmů obsahující počty i podíly osob nacházejících se v hlavních příjmových pásmech. Příjmy se mohou rozčlenit podle jejich výše i podle příjmových skupin, které jsou dány tzv. příjmovými intervaly. Graficky lze toto vyjádřit tzv. Lorenzovou křivkou, grafem rozdělení četností příjemců podle výše příjmů, a také měřit mírami koncentrace. Nejznámější je tzv. Giniho koeficient nebo měření pomocí Robin Hood indexu. Lze použít i statistických charakteristik, jako je například rozptyl, směrodatná odchylka, kvantilové rozdělení příjmů nebo variační koeficient, viz Macek et al. (2008).

³³ Viz první kapitola.

3.3.1 Kvantilové rozdělení příjmů

Kvantilový popis nerovností ve mzdách je poměrně přesný a transparentní ukazatel příjmové diferenciaci uvnitř definované skupiny mezd. Grafické znázornění rozdělení příjmů ve společnosti zachycující závislost mezi výší příjmů a podílem osob, které daný příjem pobírají, zpravidla ukazuje, že rozložení příjmů ve společnosti je asymetrické. Z této skutečnosti vyplývá, že nižší mzdy pobírá větší část obyvatelstva, zatímco vyšší mzdy dostává menší část osob. Nepříliš početná skupina osob s vysokými příjmy přitom ovlivňuje průměr mezd ve společnosti, takže osoba se středním příjmem³⁴ má zpravidla příjem nižší, než je celkový průměr příjmů. Vyšší rozdíl mezi oběma charakteristikami (průměrnou a střední mzdou) je důsledkem vyšší mzdové diferenciaci, viz Urban (2011). Častý a jednoduchý způsob zachycení příjmové nerovnosti vychází z rozdělení osob či domácností do několika, zpravidla čtyř, případně deseti stejně početných skupin, tzv. kvartilů³⁵ či decilů. Jsou vytvořeny tak, že první skupina (označovaná jako dolní decil a 1. kvartil) zahrnuje desetinu nebo čtvrtinu domácností s nejnižšími příjmy, další skupina pak opět desetinu, čtvrtinu domácností s vyššími příjmy, viz *Graf 3.3 Krabicový graf*.

Graf 3.3 Krabicový graf



Zdroj: Vlastní úprava dle Hendla (2006, str. 102).

Pomocí statistické charakteristiky kvantilových rozdělení lze vyjádřit strukturu rozvrstvení příjmů v jednotlivých intervalech. **1. decil** je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot sledovaného znaku. **1. kvartil** je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot sledovaného znaku. **Medián** je hodnota uprostřed vzestupně uspořádané řady hodnot

³⁴ Střední příjem je označován jako medián, pro který platí, že počet osob majících vyšší a nižší příjem je stejný.

³⁵ Kvartily jsou hodnoty, které dělí uspořádaný statistický soubor na čtyři části, přičemž každá část obsahuje 25 procent jednotek.

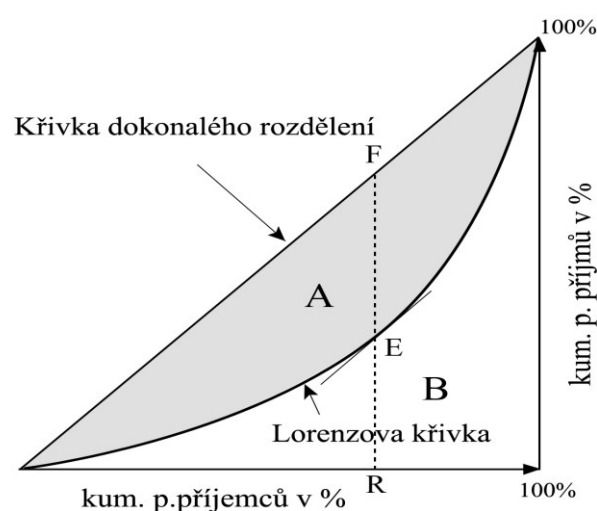
sledovaného znaku, polovina hodnot je nižší než medián a druhá polovina je vyšší. **3. kvartil** je pak hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot sledovaného znaku. **9. decil** je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot sledovaného znaku. **Průměr** je počítán jako vážený aritmetický průměr sledovaného znaku, viz Seger a Hindls (1995).

Při analýze diferenciací mezd má přednost medián před aritmetickým průměrem v těch situacích, kdy aritmetický průměr je výrazně ovlivněn existencí extrémních hodnot v souboru a poskytuje zkreslený obraz o úrovni mezd. Čím je rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem vyšší, tím je vyšší mzdová nerovnost. Na diferenciaci mezd zvláště prostřednictvím sledování průměru a mediánu je možné nahlížet také z pohledu vybraných charakteristik: vzdělání, odvětví, věk, zaměstnání a regionálního členění apod., viz Horváthová a Čopíková (2007).

3.3.2 Lorenzova křivka

Lorenzova křivka³⁶ je jeden z nejpoužívanějších grafických nástrojů pro posuzování příjmové míry nerovnosti. Každý bod na Lorenzově křivce vypovídá o tom, jaké procento příjemců mezd obdrží dané procento důchodů ve společnosti. Při zobrazování jednotlivých bodů se určují hodnoty kumulativních podílů příjemců na jedné straně (zpravidla na ose x) a jim odpovídající kumulované podíly příjmů na straně druhé (zpravidla na ose y), viz *Graf 3.4 Lorenzova křivka*.

Graf 3.4 Lorenzova křivka



Zdroj: Vlastní úprava dle Lapáčka (2007, str. 7).

³⁶ Lorenzova křivka byla pojmenována po svém tvůrci, americkém statistikovi Maxi Ottovi Lorenzovi (1876 - 1959).

V případě ideálního rozdělení příjmů ve společnosti by Lorenzova křivka byla totožná s křivkou se sklonem 45° vyjadřující dokonalé rozdělení důchodů³⁷ a podíl příjemců důchodů by byl tedy shodný s jejich podílem na celkových důchodech. Naopak v případě absolutní nerovnosti v rozdělení důchodů ve společnosti by Lorenzova křivka byla identická s osami grafu a znamenalo by to, že jedna osoba obdrží celkový důchod a ostatní neobdrží nic. Čím více je tedy Lorenzova křivka vzdálena od křivky dokonalého rozdělení důchodů, tím větší je ve společnosti nerovnost v rozdělení příjmů, viz Mareš (1999); Borjas (2010). Grafické znázornění Lorenzovy křivky poté umožňuje znázornit další dva indexy měření příjmové diferenciacce, a to Giniho koeficient a index Robina Hooda.

3.3.3 Giniho koeficient

Nejznámější mírou koncentrace v oblasti zkoumání nerovnosti je Giniho koeficient³⁸ koncentrace. Tento koeficient vychází z Lorenzovy křivky a je poměrem plochy mezi Lorenzovou křivkou a diagonálou (úsečkou rovnoměrného rozdělení) a plochou trojúhelníku (A + B), kde B je plocha mezi Lorenzovou křivkou a osou x, viz *Graf 3.4 Lorenzova křivka*. Giniho koeficient koncentrace se definuje podle vzorce

$$G = \frac{A}{A + B}, \quad (1)$$

kde plocha A je střední difference (aritmetický průměr absolutních hodnot všech vzájemných rozdílů jednotlivých hodnot příjmů) a plocha A + B je střední hodnota (průměrný příjem). Z tohoto vzorce je zřejmé, že Giniho koeficient se může pohybovat v určitých mezích obvykle v intervalu hodnot 0 až 1. Jestliže by ve společnosti fungovalo dokonalé rozdělení důchodů, byla by plocha A nulová a Giniho koeficient by se rovnal 0, naopak v případě absolutní nerovnosti v rozdělení důchodů by byla nulová plocha B a hodnota Giniho koeficientu by byla 1. Čím více se tedy hodnota koeficientu blíží jedné, tím méně je dokonalé rozdělení příjmů ve společnosti. Ve statistických údajích se nejčastěji publikuje Giniho koeficient koncentrace v procentech. Giniho koeficient určuje, kolik procent příjmů (mezd) je třeba vyplatit navíc, aby bylo dosaženo dané diferenciacce, viz Moravová (1994); Macek et al. (2002). Výhodou tohoto výpočetního postupu je, že není nutné jednotlivce nebo skupiny řadit

³⁷ V praxi se ideální rovnoměrnosti nevyskytují.

³⁸ Giniho koeficient byl pojmenován podle italského statistika Corrada Giniho (1884-1965).

podle výše příjmů. Pokud je známo intervalové příjmové rozdělení, pak Giniho koncentrační koeficient se počítá na základě velikostí příjmových intervalů podle daného vzorce:

$$G = \frac{\sum_{i=1}^r [M_i(h) - M_i(d)] k(p_i) [1 - k(p_i)]}{\sum_{i=1}^{r-1} [M_i(h) - M_i(d)] [1 - k(p_i)]} \quad (2)$$

kde $M_i(h)$ je horní mez intervalu pro $i=1, 2, \dots, r$,
 $M_i(d)$ je dolní mez intervalu pro $i=1, 2, \dots, r$,
 p_i je relativní četnost v i -tém intervalu pro $i=1, 2, \dots, r$,
 $k(p_i)$ je kumulativní součet relativních četností až do i -tého intervalu.

3.3.4 Robin Hood index

Robin Hood index vyjadřuje, kolik procent příjmů by bylo zapotřebí rozdělit, aby ve společnosti měli všichni stejně vysoké příjmy, viz Kliková a Kotlán et al. (2006). Graficky je možné index znázornit jako nejdelší možnou vzdálenost dvou bodů mezi Lorenzovou křivkou a křivkou dokonalého rozdělení důchodů. V *Grafu 3.4 Lorenzova křivka* je vzdálenost znázorněna mezi body E a F. Velikost indexu poté vyjadřuje, jaká část celkového příjmu ve společnosti musí být přerozdělena od domácností s příjmem vyšším nežli průměrným k domácnostem s příjmem nižším nežli průměrným, aby bylo dosaženo rovnosti v příjmovém rozdělení. Konkrétní postup výpočtu indexu definuje Lapáček (2007, str. 10) následovně: „*nejprve je třeba seřadit jednotlivé domácnosti dle výše příjmu od nejbohatších po nejchudší. Následně se takto seřazené domácnosti rozdělí do deseti stejně velkých skupin. Poté se vypočte suma procentních částí z celkového důchodu, které každá ze skupin dosahuje, započítávají se však pouze skupiny, jejichž podíl na celkovém příjmu je vyšší nežli 10 %. Nakonec se z této sumy odečte n násobek 10 %, kde n je počet skupin započítaných do sumy.*” Čím větší je Giniho koeficient a Robin Hood Index, tím větší je diferenciací, viz Potůček (1995).

3.3.5 Variační koeficient

I když koeficient variace není typickým ukazatelem příjmové diferenciací mezi jednotlivci, ukazuje míru kolísání hodnot sledovaných znaků na průměru. Variační koeficient

je bezrozměrné číslo, jehož stonásobek udává variabilitu zkoumaného výběru v procentech. Čím vyšší je toto procento, tím větší je nesourodost znaků a v tom případě tedy větší příjmová diferenciaci, viz Gottvald et al. (2002).

$$\text{Variační koeficient} = \frac{\text{průměrná hodnota souboru}}{\text{průměrná hodinová mzda}}$$

3.3.6 Další způsoby měření mzdových determinant

Decilový koeficient šikmosti = $(D9-M) / (M-D1)$, provádí podrobnější analýzu uvnitř mzdového rozdělení a přesněji lokalizuje body mzdové stupnice s vyšší příjmovou nerovností a nachází oblast, kde je třeba soustředit pozornost při porovnání hodnot mezi decily v podrobnější analýze. Šikmost od rozdělení může být použita docela dobře pro zjištění charakteristik reálného mzdového rozdělení nad a pod mediánem. **Křivka příjmového rozložení** odráží rozdělení zaměstnanců podle reálných příjmů a ukazuje, kolik výdělečně činných osob obdrží příjem na určité úrovni a je možné hodnotit dynamiku růstu mezd v nejnižších, středních a horních pásmech atd.

Inverzní index Lorenzovy křivky (IL) $IL = 1 - M_o/M_v$, jedná se o jednoduchý diferencovaný ukazatel odvozený z Lorenzovy křivky, protože přispívá k rozdělení mzdové nerovnosti, popisuje a umožňuje posuzovat situaci v oblasti vysokých příjmů. Vypočítá se jako podíl M = mediánová mzda (mzda jedince nacházejícího se uprostřed stoupající mzdové linie) M_v = součet mediánových příjmů (polovina z celkového počtu vyplacených důchodů). **Cena za mzdovou nerovnost (1 – Giniho koeficient) * 100**, ukazatel umožňuje jiný pohled na příjmovou nerovnost vyjádřenou Lorenzovou křivkou. Je vhodný pro modelování různých situací v systému odměn, např. odhadnutí dopadu růstu diferencovaných mezd a platů, o stavu odlišných příjmových skupin, viz Gottvald et al. (2002).

Další ukazatel k měření mzdové diferenciaci je **decilový podíl** tato hodnota představuje poměr nejvyššího (9. decil) a nejnižšího výdělku (1. decil) ve skupině pracovníků vykonávajících příslušné zaměstnání, která zůstane po vyloučení zaměstnanců s 10 % nejnižších a 10 % nejvyšších výdělku. Čím je hodnota decilového poměru nižší, tím je také nižší hodnota mzdové diferenciaci, viz Kala (2005).

4 ANALÝZA MZDOVÝCH DISPARIT VE SLOVENSKÉ REPUBLICE

4.1 Analýza průměrných a mediánových mezd v letech 2004 - 2010

Mzdové rozdíly se projevují v různých oblastech s různou intenzitou. Z dostupných údajů je zřejmé, že mzdy na Slovensku jsou silně prostorově diferencované. Tyto poměrně výrazné prostorové mzdové disparity a s nimi související koncentrace obyvatelstva s nízkou mzdou v určitých oblastech, regionů resp. sídel způsobuje další finanční problémy obyvatelstva. Z tohoto aspektu je právě Slovensko důležité sledovat a porovnávat úroveň mezd z pohledu jednotlivých regionů a dalších kategoriích nejen v hrubých ukazatelích, jakými jsou např. průměrná (hrubá) mzda, ale mzdu detailněji analyzovat např. pomocí dalších charakteristik³⁹ (statistické charakteristiky), které mají výrazný vliv nejen na její výšku, ale i na její diferencovanou úroveň a nerovnosti v regionech, viz Michálek (2010).

Analýza je provedena z hlediska získaných dat ze statistického úřadu na Slovensku pro roky 2004 až 2010. Výsledkem šetření jsou zpracované statistiky mzdové úrovně za uvedené roky ve Slovenské republice a současně jsou porovnatelné s výsledky podobných zjišťování v členských státech EU. Na tuto skutečnost se přihlíželo při definování vstupných proměnných, přičemž jednotlivé položky jsou volené tak, aby zabezpečovaly vnitrostátní potřeby informací a zároveň respektovaly požadavky Evropského statistického úřadu (EUROSTAT). Získaná data před rokem 2009 jsou přepočtena podle **konverzního kurzu**⁴⁰, který po zavedení eura je základní hodnotou na přepočet slovenské koruny na euro, viz Národní banka Slovenska (2008).⁴¹

Mzdové disparity na trhu práce ve Slovenské republice patří k nejnižším v Evropě, přesto rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem budí ve společnosti značné rozpaky. Velká část pracujících obyvatel SR na průměrnou mzdu vůbec nedosáhne. Na základě předešlé kapitoly byly vybrány pro analýzu mzdových disparit statistické ukazatele (kvantilové ukazatele, decilový poměr, ukazatel medián a průměr), pomocí jejich komparace se budou analyzovat mzdové disparity v letech 2004 – 2010. Jedná se o časovou řadu před ekonomickou krizí, v průběhu a po krizi.⁴² Vývoj mediánu a průměrné mzdy zobrazuje *Graf*

³⁹ Viz druhá kapitola.

⁴⁰ Konverzní kurz byl stanovený 8. 7. 2008 Radou EÚ na 1 EUR = 30,126 SKK, což je kurz odpovídající centrální paritě slovenské koruny v ERM II.

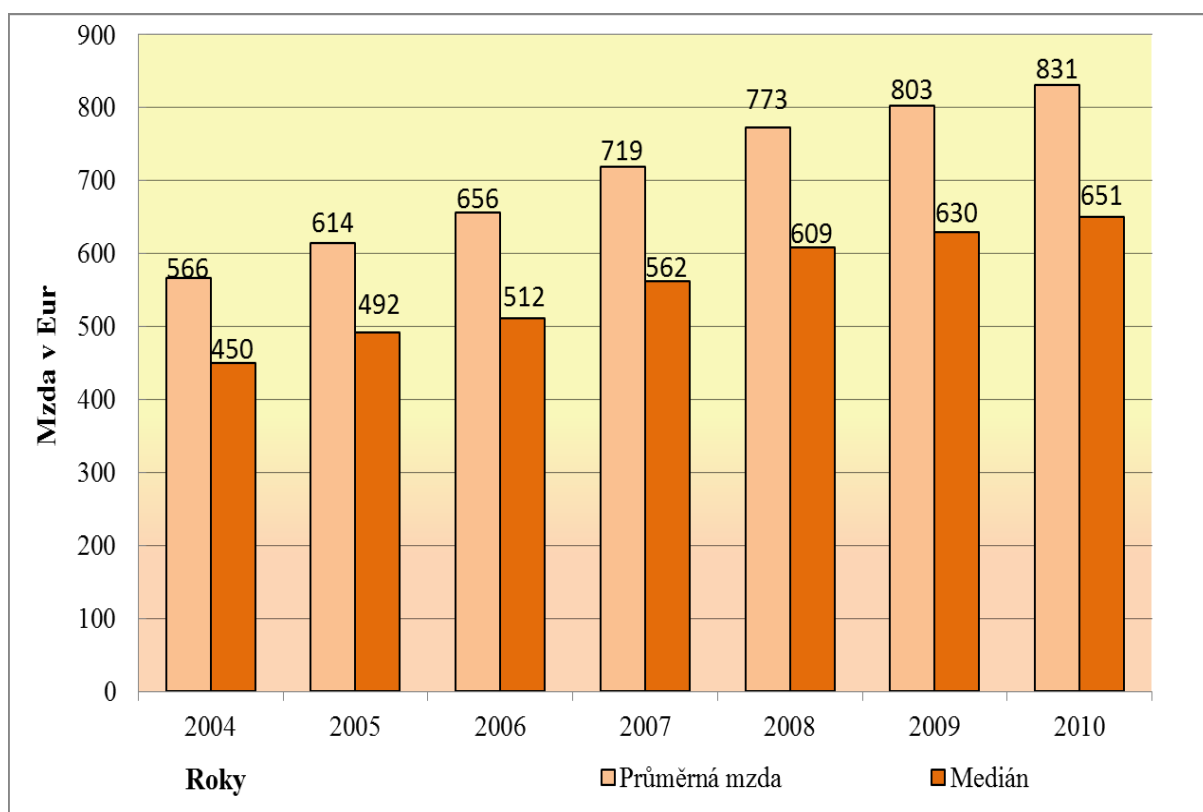
⁴¹ Jiný způsob přepočtu může být podle průměrného kurzu v daném roce.

⁴² Údaje o průměrné a mediánové mzdě za rok 2011 nejsou dostupné a budou zveřejněny na ŠÚ SR v červnu roku 2012.

4.1 Průměrná hrubá a mediánová měsíční mzda od roku 2004 - 2010. Z grafu vyplývá, že pokud se srovnávají roční údaje, průměrná mzda roste o něco rychleji než mediánová mzda.

Tempo růstu daného indikátoru je zásadním ukazatelem ekonomiky každé země. Není ani tak důležitá výška tohoto ukazatele jak jeho dlouhodobě udržitelná růstová tendence. **Meziroční tempo růstu mezd**, které je popsáno v následujícím textu, vyjadřuje, o kolik procent vzroste sledovaný údaj v běžném roce oproti roku předchozímu, viz Kotlán et al. (2001).

Graf 4.1 Průměrná hrubá a mediánová měsíční mzda od roku 2004 - 2010



Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky (2012a), vlastní zpracování

Slovenská republika ve sledovaném období dosahovala nejvyššího meziročního tempa růstu průměrných mezd mezi roky 2006 a 2007, a to něco kolem 9,6 % (meziroční tempo růstu mediánové mzdy dosahovalo 9,77 % ve sledovaných letech). V této době se Slovenská republika nacházela na vrcholu hospodářství. V průběhu hospodářské krize, která začala v polovině roku 2008, došlo ke snížení tempa růstu průměrných mezd. Meziroční tempo růstu mezd mezi roky 2009 a 2010 se pohybovalo jen kolem 3,49 % (meziroční tempo růstu mediánové mzdy 3,33 % za uvedené roky), viz *Příloha č. 1 Meziroční tempo růstu mezd*.

Podle výsledků výběrového šetření statistického úřadu ve Slovenské republice za roky 2004 až 2010 byla nejnižší průměrná hrubá měsíční mzda⁴³ 566 Eur v roce 2004. Rozdíl mezi průměrnou hrubou měsíční mzdou a mediánem představoval 116 Eur. Medián dosáhl jen 79,5 % z průměrné hrubé měsíční mzdy. Mzdy v rámci intervalu od 565 – 664 Eur, do kterého patří i průměrná hrubá měsíční mzda za celou Slovenskou republiku naměřená ve zjišťování za rok 2004, dosáhlo 9,93 % zaměstnanců z celkového počtu pracujících. Mzdy nad 665 Eur dosáhlo 22,15 % zaměstnanců, viz *Příloha č. 2: Podíly zaměstnanců podle pásem průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004*.

Nejvyšší průměrnou hrubou měsíční mzdou obdrželi ve sledovaném období zaměstnanci v roce 2010, a to 831 Eur. Medián mzdy ve sledovaném roce dosáhl 651 Eur. Rozdíl mezi průměrnou hrubou měsíční mzdou a mediánem představoval 180 Eur. Medián dosáhl jen 78,3 % z průměrné hrubé měsíční mzdy. Mzdy v rámci intervalu od 751 – 900 Eur, do kterého patří i průměrná hrubá měsíční mzda za celou SR naměřená v tomto zjišťování za rok 2010, dosáhlo 12,61 % zaměstnanců z celkového počtu pracujících. Mzdy nad 901 Eur obdrželo 25,77 % zaměstnanců. Tento nepoměr dokázal nerovnoměrné rozložení hrubých měsíčních mezd. Současně potvrdil existenci velké skupiny zaměstnanců s nízkými mzdami a malé skupiny zaměstnanců s vysokými příjmy.⁴⁴ Viz *Příloha č. 2: Podíly zaměstnanců podle pásem průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2010*.

4.2 Průměrné hrubé a mediánové měsíční mzdy podle vybraných skupin pro rok 2004 a 2010

Sledování mzdových nerovností z aspektu detailní analýzy relevantních charakteristik umožňuje komplexnější pohled na problematiku mezd a jejich prostorové diferenciaci, viz Michálek (2010). Důležitým zdrojem je náhled do hodnot a zařazení jednotlivých kategorií, které dokáží vypovídat o stavu mzdových rozdílů na slovenském trhu práce. Tato kapitola analyzuje diferenciaci průměrných nominálních hrubých a mediánových měsíčních mezd podle:

- věku,
- vzdělání,
- klasifikace hlavních tříd zaměstnání,

⁴³ Průměrná hrubá měsíční mzda je celková zúčtována mzda zaměstnance za příslušné referenční období před snížením o povinné pojistné (sociální a zdravotní) a záloh na daň, které je povinen platit zaměstnanec, odečtením daně a příspěvků.

⁴⁴ Zde je třeba podotknout, že podíl zaměstnanců s nízkými mzdami je vyšší u nejmenších podniků a s přibývajícím velikostí podniku dramaticky klesá.

- vybraných ekonomických činností,
- krajů.

4.2.1 Diferenciace mezd podle věkových skupin

Průměrné mzdy podle věku dosáhly za popisované období značných změn, které souvisely jednak s demografickými faktory a také ke konvergenci k západním ekonomikám. Věk je možno považovat za zprostředkující ukazatel délky odborné praxe, získaných zkušeností a dovedností. Ve vztahu k průměrným mzdám v jednotlivých věkových kategoriích to především znamenalo, že se dramaticky změnil vývoj kariérního růstu mzdy.⁴⁵ Nejvýraznější změnou je, že jestliže dříve průměrné mzdy v podstatě rostly, stále s přibývajícím věkem je tento model opuštěn a nejvyšší průměrné mzdy se tak objevily u střední generace. Dalšími změnami jsou relativně nižší mzdy u dvou nejmladších kategorií a naopak relativně vyšší mzdy u dvou nejstarších kategorií, které souvisí s pozdějším zahájením a také ukončením pracovní kariéry zaměstnanců. Mladí lidé se v dnešní době připravují na vstup do zaměstnání delší dobu, přinášejí si také obecně vyšší kvalifikaci, což jde na vrub rozvoji vyššího (pomaturitního) vzdělání, viz Baláž (2009).

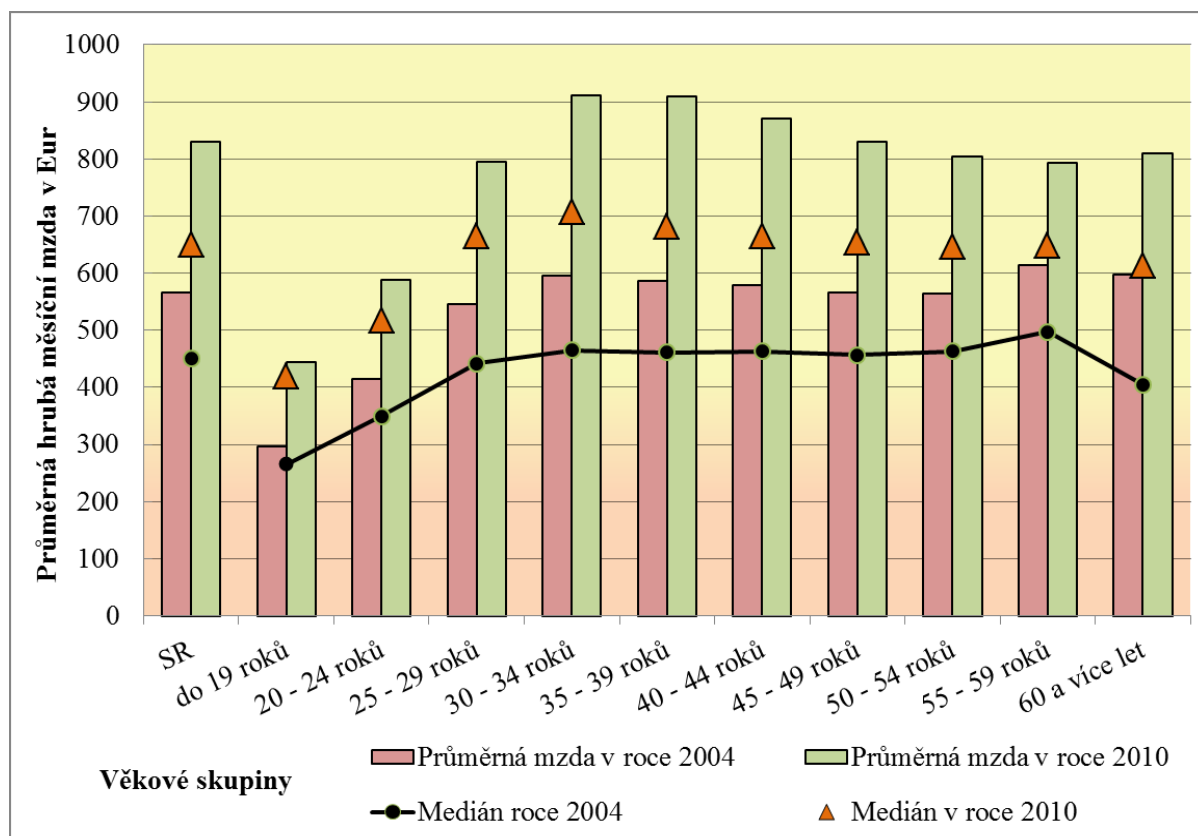
Podle statistických údajů, které poskytuje databáze, nejnižší průměrnou hrubou měsíční mzdou obdrželi zaměstnanci do 19 let, a to v roce 2004 bylo 297 Eur. V roce 2010 (445 Eur), viz *Graf 4.2 Průměrná hrubá a mediánová měsíční mzda podle věkových skupin*. Medián této věkové skupiny dosáhl nejnižší hodnoty v roce 2004, a to 266 Eur, naopak v roce 2010 lze sledovat vzestupnou tendenci na 420 Eur. V uvedené věkové kategorii je i nejnižší mzdová diferenciace, decilový podíl byl 2,1 za rok 2004 a 2,6 za rok 2010. Zaměstnanci ve věkové kategorii 30 – 34 let s průměrnou mzdou 911 Eur v roce 2010 patřili k nejlépe odměňovaným pracovníkům, uvedená mzda přesáhla celoslovenský průměr o 9,6 % v tomto roce. V uvedené věkové kategorii dosáhl medián mzdy hodnotu 708 Eur. Nadprůměrné výdělky v roce 2010 obdrželi i zaměstnanci ve věkové kategorii 35 – 39 let (910 Eur) a 40 – 44 let (871 Eur). Naopak k nejlépe odměňovaným pracovníkům v roce 2004 patřili zaměstnanci ve věkové skupině 55 – 59 let s průměrnou mzdou 615 Eur a medián dosáhl hodnoty 497 Eur.

Jak si lze ověřit na grafu, obecně platí, že nejnižší mzdy pobírají zaměstnanci na počátku své pracovní kariéry, pro další věkové skupiny mzda prudce stoupá, postupně se mzdy stabilizují a mírně klesají. Pracující starobní důchodci již mají mzdu značně nižší,

⁴⁵ Viz první kapitola.

téměř srovnatelnou s mladší kategorií. Avšak vysokých hodnot mezd dosahují kategorie zaměstnanců ve věku 60 a více let, tedy na přelomu důchodového věku. Tento fakt není způsoben tím, že by na srovnatelném místě nejstarší zaměstnanci pobírali významně vyšší platy, za těmito čísly se skrývá odlišná struktura zaměstnanosti ve starších kategoriích. Zůstávají zde více kvalifikovaní zaměstnanci, jejich pracovní kariéra zpravidla trvá delší dobu.

Graf 4.2 Průměrná hrubá a mediánová měsíční mzda podle věkových skupin



Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky (2012a), vlastní zpracování

Nejvyšší mzdová diferenciacie v roce 2004 byla ve věkové skupině 55 – 59 let, kde decilový podíl dosáhl hodnoty 4. Naopak v roce 2010 nejvýraznější mzdová diferenciacie byla ve věkové skupině 60 a více let a dosáhla hodnoty 5,1. Viz Příloha č. 3: *Popisné statistické charakteristiky průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 a 2010 podle věkových skupin.*

Počet zaměstnaných osob je zajímavé sledovat i z pohledu rozdělení obyvatel do věkových skupin. K 1. 1. 2004 průměrný počet pracujících v evidenci Štatistického úradu ve Slovenské republice byl 2 170,4 tis. osob a k 1. 1. 2010 v evidenci bylo 2 317,5 tis. osob (tj. o 147,1 tis. osob více než v roce 2004). Jak ukazuje Příloha č. 4: *Podíly jednotlivých*

pracujících dle věku za rok 2004 a 2010, nejvíce pracujících bylo v roce 2004 v kategorii 25 – 29 let, naopak v roce 2010 byl nejvyšší počet pracujících v kategorii 30 – 34 let. Pracovníci zestárli a přesunuli se do této věkové kategorie. Nejméně pracovníků ve sledované analýze bylo v kategorii do 19 let, a to v roce 2004, bylo 17,9 tis. pracujících a v roce 2010 se tento počet razantně snížil na 9 tis. pracujících, v důsledku zvyšování odborné kvalifikace a stupně vzdělání.

4.2.2 Diferenciace mezd podle dosaženého stupně vzdělání

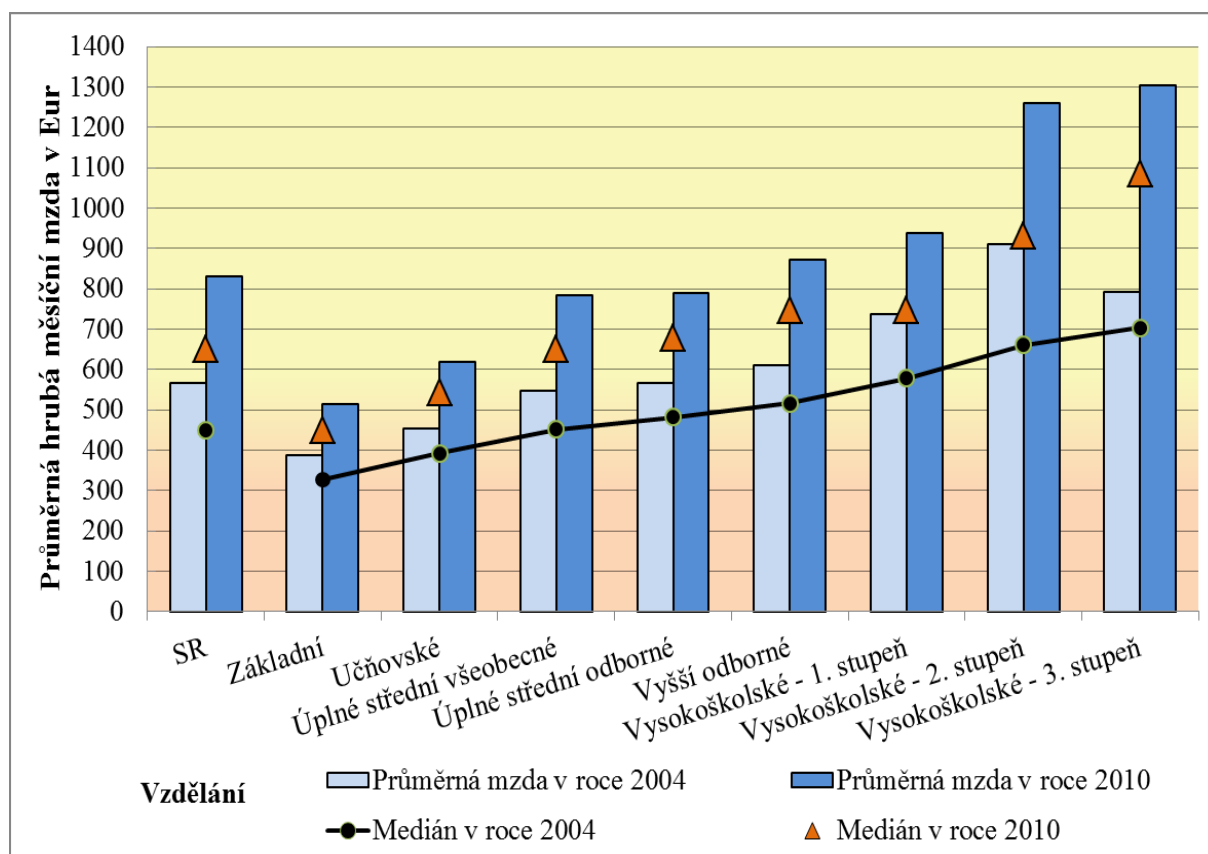
Mezi nejvýznamnější personální charakteristiky, které ovlivňují mzdovou úroveň v součinnosti s jinými faktory, patří stupeň nejvyššího dosaženého vzdělání, což opět potvrdily výsledky z analýzy za rok 2004 a 2010. Lidé s vyšším vzděláním jsou s větší pravděpodobností zařazováni do povolání vyžadující vyšší vzdělání, znalosti, dovednosti a tomu odpovídá větší pravděpodobnost vyšší mzdy. Je však nutné dodat, že se vzrůstajícím stupněm vzdělání také rapidně stoupá mzdová diferenciace, viz Baláž (2009).

Z Grafu 4.3 Průměrná hrubá a mediánová měsíční mzda podle dosaženého vzdělání, je jasné patrné, že nejnižší mzdu obdrželi zaměstnanci se základním vzděláním. Výška jejich průměrné hrubé nominální měsíční mzdy byla 386 Eur v roce 2004. Zatímco v roce 2010 průměrná měsíční mzda zaměstnance byla 515 Eur (což je o 38 % méně než celoslovenský průměr v tomto roce). Mzda rostla s vyšším dosaženým stupněm vzdělání a s vyšší odborností zaměstnance. V roce 2004 dosahovali nejvyšších mezd zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním druhého stupně⁴⁶ (909 Eur) a s vysokoškolským vzděláním třetího stupně⁴⁷ (792 Eur). Naproti tomu v roce 2010 nadprůměrnou měsíční mzdu obdrželi zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním třetího stupně (1 304 Eur) a s vysokoškolským vzděláním druhého stupně (1 259 Eur). Z uvedených údajů vyplývá, že vysokoškolsky vzdělaný zaměstnanec v průměru vydělal více jak 2,5násobek průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnance se základním vzděláním. Porovnáváním mediánových mezd se tento rozdíl snížil v průměru na 2násobek, ale i tak je mzdový rozdíl výrazný. Hodnotu průměrné hrubé měsíční mzdy za celou Slovenskou republiku dosáhli zaměstnanci s vyšším odborným vzděláním v roce 2004 (611 Eur) a v roce 2010 (873 Eur). Z této skutečnosti vyplývá, že nástup příznivého ekonomického vývoje s sebou nese pozitivní růst mezd.

⁴⁶ Vysokoškolské vzdělání druhého stupně odpovídá vzdělání magisterskému, inženýrskému.

⁴⁷ Vysokoškolské vzdělání třetího stupně odpovídá vzdělání doktorskému s vědeckou akademickou hodností CSc., PhD.

Graf 4.3 Průměrná hrubá a mediánová měsíční mzda podle dosaženého vzdělání



Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky (2012a), vlastní zpracování

V rámci jednotlivých stupňů vzdělání existovala odlišná diferenciací mezd. V roce 2004 nejnižší decilový podíl mezd dosáhl hodnoty 2,9 u zaměstnanců se základním vzděláním a nejvyšší decilový podíl byl 4,1 u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním druhého stupně. Naopak nejnižší decilový podíl mezd v roce 2010 nabýval hodnoty 2,6 u zaměstnanců se základním vzděláním a nejvyšší decilový podíl byl 4,4 u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním druhého stupně. Při srovnávání jednotlivých let se nezaznamenaly prudké změny týkající se mzdové diferenciací v uvedených kategoriích. Viz Příloha č. 5: *Popisné statistické charakteristiky průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 a 2010 podle stupně vzdělání.*

Z Přílohy č. 6: *Podíly jednotlivých pracujících dle vzdělání za rok 2004 a 2010* lze spatřit, kolik zaměstnanců je v kterém stupni vzdělání a jaký podíl tvoří na celkovém počtu pracujících v evidenci ve sledovaných letech. Největší 37% podíl tvoří zaměstnanci s úplným středním odborným vzděláním za rok 2004 a za rok 2010 se zvýšil na 38% podíl na celkovém počtu pracujících, tj. o 1 p. b. více než na konci roku 2004. Naopak nejmenší počet pracujících, kteří dosáhli nejvyššího stupně vzdělání je v kategorii vyšší odborné vzdělání,

a to 1 % ve sledovaných letech 2004 i 2010. Ze zbývajících kategorií stojí za zmínku 16% podíl vysokoškolsky vzdělaných osob v roce 2004 a 21% podíl vysokoškolsky vzdělaných osob v roce 2010, jejichž podíly se v roce 2009 postupně zvyšovaly z důvodu ekonomické recese. Lidé se spíše zaměřili na zvyšování své kvalifikace, než aby vstoupili na pracovní trh.

4.2.3 Diferenciace mezd podle klasifikace zaměstnání

Z výsledků zjišťování vyplývá, že mzdovou diferenciací výrazně ovlivňuje i povolání, resp. zaměstnání zaměstnanců. Devět hlavních tříd klasifikace zaměstnání⁴⁸, viz *Příloha č. 7: Kódy podle hlavních tříd zaměstnání*, představuje základní určení zaměstnanecké pozice v závislosti na dvou faktorech:

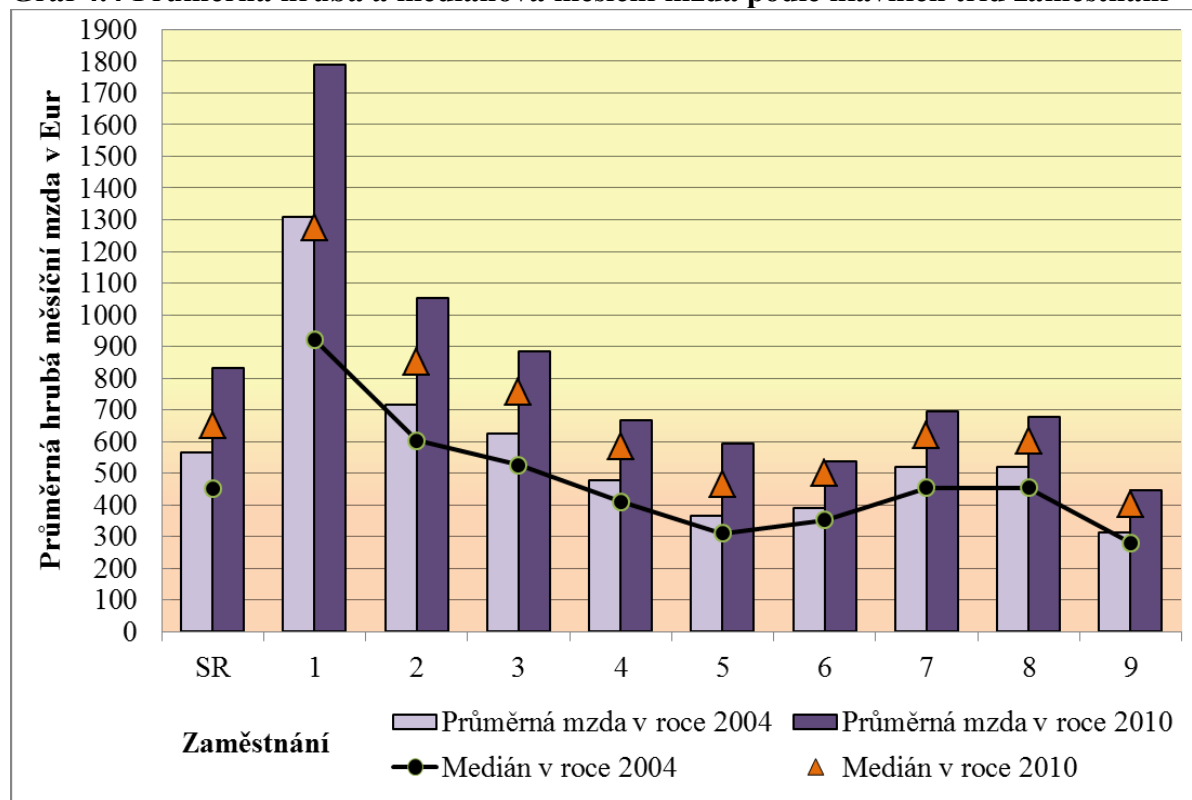
- kvalifikovanosti pracovníků,
- odpovědnosti.

Nadprůměrné mzdy se nacházely v prvních třech hlavních třídách zaměstnání. Tato zaměstnání vyžadují vysokou kvalifikaci, odbornou, fyzickou a psychickou zdatnost, řídicí schopnosti a zodpovědnost. S každou další úrovní v závislosti na nutnosti specializace a výkonu zaměstnání se mzdové rozdíly mezi jednotlivými kategoriemi snižují. U zákonodárců a řídicích pracovníků by měly být vysoké mzdy také zárukou serióznosti a poctivosti. Průměrně jsou nemanuální pracovníci odměňováni o 70 % více než manuální pracovníci, viz Hudec et al. (2009).

Nejvyšší průměrné hrubé měsíční mzdy dosahují zaměstnanci v první hlavní třídě, kde jsou zařazeni vedoucí a řídicí pracovníci, ředitelé velkých organizací a výrobních podniků. Tito zaměstnanci vydělali v průměru 1 310 Eur v roce 2004 a v roce 2010 byl výrazný nárůst na 1 790 Eur. Medián mezd zákonodárců, vedoucích a řídicích zaměstnanců dosáhl 1 277 Eur v roce 2010 a představoval 71,3 % z průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnance. V roce 2004 dosáhl medián těchto pracovníků 922 Eur a představoval 70,4 % z průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnance. První hlavní třída zaměstnání se vyznačuje vysokou variabilitou mezd. Decilový podíl dosáhl hodnoty 5,6 v roce 2004 a 5,8 v roce 2010, viz *Graf 4.4 Průměrná hrubá a mediánová měsíční mzda podle hlavních tříd zaměstnání*. Nejvíce k průměru za celou SR se přiblížily mzdy zaměstnanců v třídě 7 – řemeslníci a kvalifikovaní dělníci v příbuzných oborech (519 Eur v roce 2004 a 695 Eur v roce 2010) a v třídě 8 – obsluha strojů a zařízení (519 Eur v roce 2004 a 678 Eur v roce 2010).

⁴⁸ V členění dle KZAM.

Graf 4.4 Průměrná hrubá a mediánová měsíční mzda podle hlavních tříd zaměstnání



Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky (2012a), vlastní zpracování

Nejnižší mzdový rozdíl mezi roky 2004 a 2010 z pohledu decilového podílu byl ve třídě 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví. Nejnížší průměrnou hrubou měsíční mzdu měli zaměstnanci ve třídě 9 – pomocní a nekvalifikovaní zaměstnanci (314 Eur v roce 2004 a 447 Eur v roce 2010), kteří vykonávali rutinní práci bez nároku na kvalifikaci a na vyšší stupeň vzdělání. Decilový podíl 2,4 v roce 2010 dokazuje nízkou diferenciací mezd v této skupině zaměstnanců. Uplatňuje se zde princip „trychtýře”, kdy se při přechodu z vyšší úrovně na nižší mzdové disparity postupně snižují. Viz Příloha č. 8: *Popisné statistické charakteristiky průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 a 2010 podle hlavních tříd zaměstnání.*

Z Přílohy č. 9: *Podíly jednotlivých pracujících dle hlavních tříd zaměstnání za rok 2004 a 2010* lze vidět, kolik pracujících je v kategorii podle hlavních tříd zaměstnání a jaký podíl tvoří na celkovém počtu pracujících v evidenci pro rok 2004 a 2010. Největší 20% podíl za rok 2004 tvoří zaměstnanci v kategorii řemeslníci a kvalifikovaní dělníci v příbuzných oborech. Naopak v roce 2010 tvořil 20% podíl zaměstnanci v kategorii techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí zaměstnanci. Nejmenší počet pracujících bylo v kategorii kvalifikovaných dělníků v zemědělství a lesnictví, v roce 2004 byl počet 26,5 tis. osob a v roce 2010 se prudce

snížil na 15,3 tis. osob. Z této skutečnosti vyplývá, že vývoj zaměstnanců v zemědělství a lesnictví v posledních letech ubývá, zvláště v důsledku dovozu výrobků a zboží ze zemí EU, kde není třeba tolik vlastních lidí.

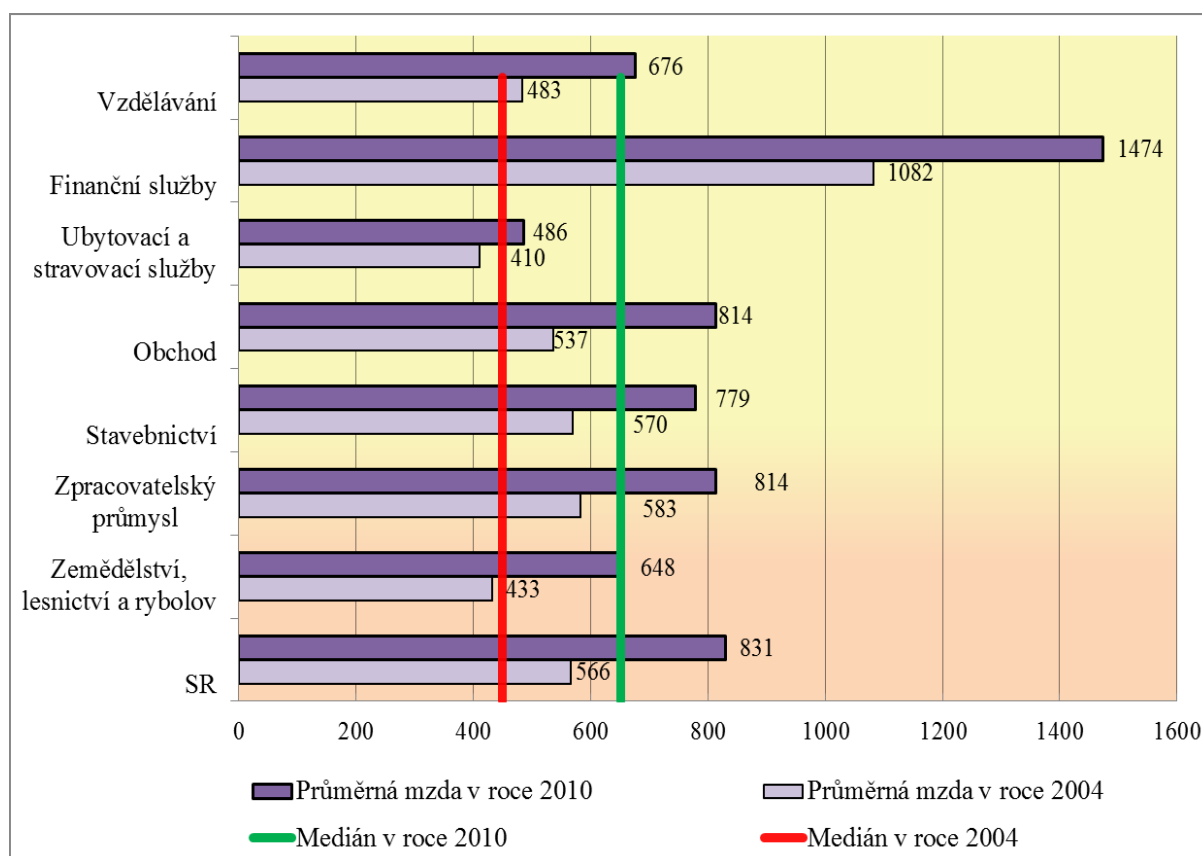
4.2.4 Diferenciace mezd podle vybraných ekonomických činností

Z pohledu vybraných ekonomických činností byla mzdová diferenciace do velké míry ovlivněna **rozdílnou poptávkou po zaměstnancích** ve vybraných ekonomických činnostech. Velké problémy v odměňování byly pocíťovány především v zemědělství, lesnictví a rybolovu, dále v ubytovacích a stravovacích službách, jejichž průměrné mzdy byly v obou odvětvích nejnižší. Celosvětová krize začala trápit ubytovací a stravovací služby, což se pomalu začínalo promítat do mezd těchto zaměstnanců. Právě toto odvětví má problémy, jelikož lidé ze strachu z krize začali šetřit na aktivitách ve svém volném čase. Nejvyšší průměrné mzdy má v podnikatelském sektoru kategorie finančních služeb, jejichž průměrné mzdy byly až o 150 % vyšší než u služeb ubytovacích a stravovacích. Mzdové rozdíly mezi jednotlivými kategoriemi jsou ve Slovenské republice velmi náročné k porovnání. Tyto rozdíly jsou závislé na aktuálním zaměření hospodářství. V minulosti byla na výsluní průmyslová výroba, byly nejvyšší mzdy právě v hutnictví a těžkém strojírenství. Současnost je ve znamení nových technologií, finančních služeb a odměny zde odpovídají trendu. Krize se začala mírně projevovat již v druhé polovině roku 2008 tím, že lidé ve strachu o budoucnost snížili výdaje na minimum a omezili nákupy nákladného a luxusního zboží. Na začátku roku 2009 se také dostavilo propouštění zaměstnanců a snižování mezd, viz Sipková a Sipko (2010).

Průměrná nominální měsíční mzda v hospodářství Slovenska v roce 2004 byla 566 Eur a v roce 2010 se zvýšila na 831 Eur, viz *Graf 4.5 Průměrná hrubá a mediánová měsíční mzda podle vybraných činností*. Nejvyšší průměrnou hrubou měsíční mzdu ve vybraných odvětvích obdrželi zaměstnanci ve finančních službách (1 082 Eur v roce 2004 a 1 474 Eur v roce 2010), toto odvětví patří mezi nejatraktivnější zaměstnání v hospodářství a vyžaduje vyšší ukončené vzdělání. Mzdová diferenciace ve finančních službách byla výrazná, decilový podíl dosáhl hodnoty 4,3 v roce 2004 a 4,4 v roce 2010. Ve finančních službách v roce 2004 vydělalo 10 procent zaměstnanců méně jak 437 Eur (1. decil za SR byl 247 Eur) a 10 procent zaměstnanců mělo více jak 1 862 Eur (9. decil za SR byl 909 Eur). Naopak v roce 2010 deset procent zaměstnanců dosáhlo mzdu nižší jak 564 Eur a rovný podíl zaměstnanců vydělalo více jak 2 467 Eur v roce 2010. Nejnižší průměrnou hrubou měsíční mzdu vydělali

zaměstnanci v ubytovacích a stravovacích službách (410 Eur v roce 2004 a 486 Eur v roce 2010). Nejnižší decilový podíl byl 2,6 v roce 2004 v zemědělství, lesnictví, rybolovu a naproti tomu v roce 2010 nabýval hodnoty 2,6 v ubytovacích a stravovacích službách. Společným rysem pro tato odvětví je prudký pokles v důsledku krize a s tím spojený úbytek zaměstnanců. Viz Příloha č. 10: Popisné statistické charakteristiky průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 a 2010 podle vybraných odvětví.

Graf 4.5 Průměrná hrubá a mediánová měsíční mzda podle vybraných činností



Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky (2012a), vlastní zpracování

Z Přílohy č. 11: Průměrné počty zaměstnanců ve vybraných ekonomických činnostech za rok 2004 a 2010 lze vidět, že největší počet z vybraných ekonomických činností tvoří zaměstnanci ve zpracovatelském průmyslu, a to 582,5 tis. osob v roce 2004 a v roce 2010 se snížil počet na 530 tis. osob. Naopak nejmenší počet pracujících ve vybraných ekonomických činnostech tvoří zaměstnanci ve finančních službách 45,8 tis. osob v roce 2004 a v roce 2010 se zvýšil počet na 47,8 tis. osob.

4.2.5 Diferenciace mezd podle krajů

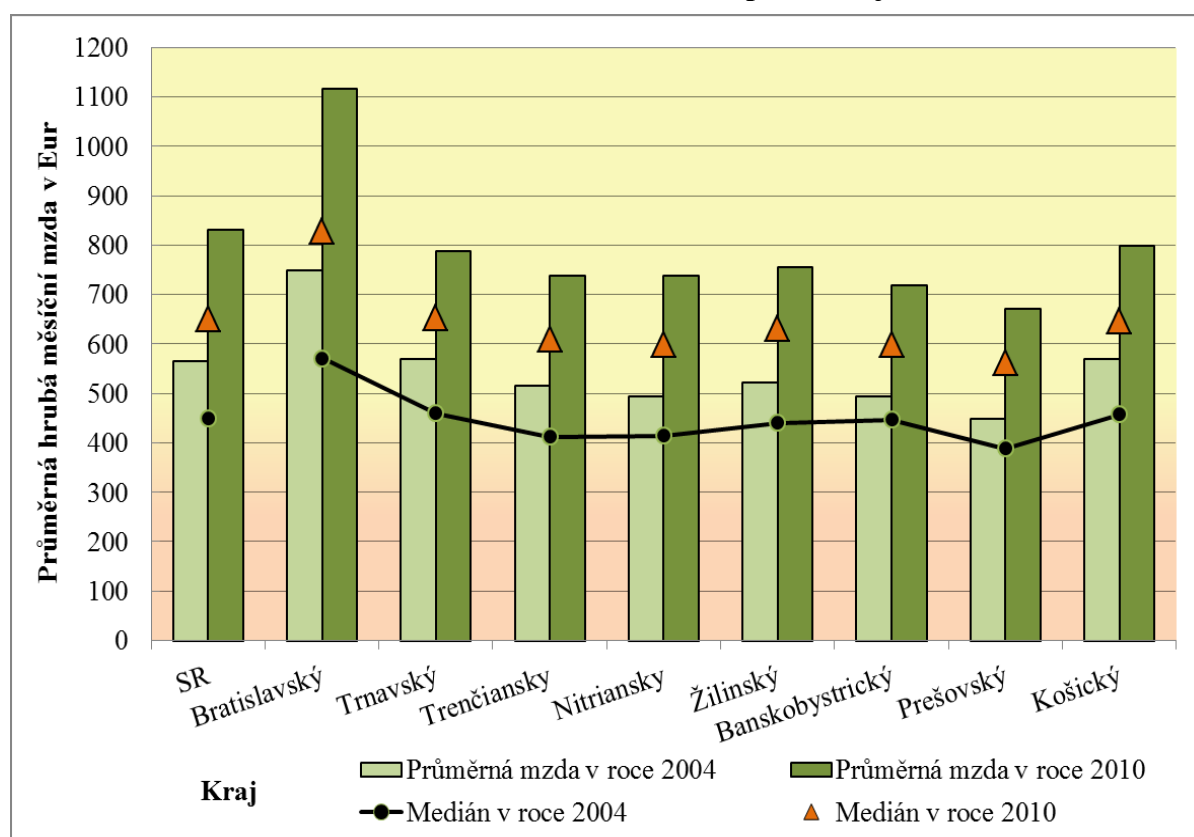
Z dostupných údajů je zřejmé, že mzdy na Slovensku jsou silně diferencované z hlediska jednotlivých oblastí, viz *Příloha č. 12: Mapa jednotlivých krajů ve Slovenské republice*. V regionálním třídění je dominantním znakem značný rozdíl mezd mezi hlavním městem a ostatními kraji. To je podle analýz z velké části ovlivněno odlišnou strukturou zaměstnanosti, tedy vyšší úrovní mezd v odvětví, kde je požadována vyšší odborná kvalifikace. V tomto směru má hlavní město výjimečné postavení, nesrovnatelné s ostatními oblastmi. Diferenciace mezd v krajích do jisté míry kopíruje mzdovou úroveň. Ze sledovaných analýz vyplývá, že soukromý sektor platí svým zaměstnancům v **Bratislavském kraji** více než v jiných krajích ve srovnání se státními nebo zahraničními podniky. Je to tím, že v Bratislavě je ústředí velkých firem, je zde soustředěný řídicí aparát s výše zařazenými funkcemi a také i tím, že soukromý sektor je více vystaven konkurenci mezinárodních firem. V rámci průmyslové výroby mají rozhodující podíl podniky orientované na výrobu dopravních prostředků, výrobu chemikálií, chemických výrobků a chemických vláken, výrobu potravin, nápojů a tabákových výrobků, viz Sipková a Sipko (2010).

Oblasti s nízkými mzdami se opět nejvíce koncentrovaly na severovýchodně Slovenské republiky, a to v **Prešovském kraji**. Jsou zde nižší mzdy v důsledku vysoké nezaměstnanosti obyvatelstva spojené zároveň s jejich rekvalifikací na jiný druh činnosti v kraji. Pro tento kraj je charakteristický především průmysl a zemědělství s rozvíjejícím se cestovním ruchem. Na území kraje působí více jak 14 tisíc firem zaměřených na tvorbu zisku a téměř 59 tisíc soukromých podnikajících fyzických sob. Svoji činnost se orientují hlavně do odvětví stavebnictví, obchodu a průmyslové výroby. Podle počtu zaměstnanců 97,8 % firem je zařazených mezi malé podniky (do 49 zaměstnanců), 1,8 % mezi střední podniky (od 50 –249 zaměstnanců) a pouze 0,4 % mezi velké podniky (nad 250 zaměstnanců), viz Michálek (2010).

Na základě výsledků regionálního třídění dosáhl Bratislavský kraj nejvyšší průměrné hrubé měsíční mzdy 750 Eur v roce 2004 a v roce 2010 zaznamenal prudký nárůst na 1 116 Eur, viz *Graf 4.6 Průměrná hrubá a mediánová měsíční mzda podle krajů*. Druhou nejvyšší průměrnou měsíční mzdu v roce 2004 dosáhly 2 kraje, a to Trnavský a Košický (569 Eur), v roce 2010 to byl Košický kraj (799 Eur). Naopak nejnižší průměrnou mzdu vydělali zaměstnanci v Prešovském kraji, a to 448 Eur v roce 2004 a 672 Eur v roce 2010. Prohlubování mzdových disparit na trhu práce ve Slovenské republice mezi kraji a v rámci jednotlivých krajů dokazují i vybrané popisné statistické charakteristiky, jako jsou mediány

a decily. V Bratislavském kraji dosáhla v roce 2010 polovina zaměstnanců mzdu vyšší jak 828 Eur, přičemž v kraji s nejnižší průměrnou mzdou to bylo o 265 Eur méně. Mzdové rozdíly v rámci krajů byly nejvyšší v Bratislavském kraji, kde decilový podíl dosáhl hodnoty 4,7 v roce 2004 a 4,9 v roce 2010. Nejnížší mzdová diferenciacie byla 2,8 v roce 2004 ve dvou krajích, a to Banskobystrickém a Prešovském, naopak v roce 2010 to byl kraj Trenčiansky, kde decilový podíl představoval hodnotu 3,2. Viz *Příloha č. 13: Popisné statistické charakteristiky průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 a 2010 podle krajů*.

Graf 4.6 Průměrná hrubá a mediánová měsíční mzda podle krajů



Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky (2005) a Krišková (2011), vlastní zpracování

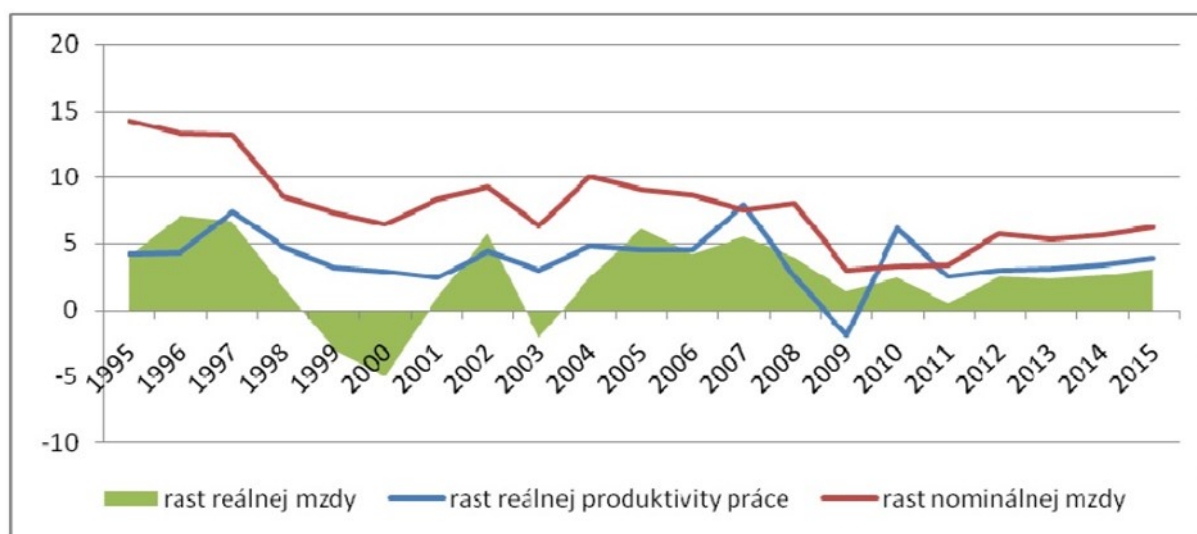
Z *Přílohy č. 14: Podíly jednotlivých pracujících dle krajů za rok 2004 a 2010* lze spatřit, že vývoj v počtech pracujících nezaznamenal větších změn. Největší podíl tvoří zaměstnanci v Bratislavském kraji (25% podíl v roce 2004 a 23% podíl v roce 2010). Naopak nejmenší podíl z celkového počtu zaměstnanců v roce 2004 tvořil Trnavský kraj a v roce 2010 to byly tři kraje, a to Trnavský, Banskobystrický a Prešovský.

5 NÁVRHY A DOPORUČENÍ

5.1 Prognóza vývoje mezd na Slovensku za roky 2011 - 2015

Na Slovensku se očekává v dalších letech relativně pozitivní makroekonomický vývoj. Na základě sledované prognózy by tak průměrná zaměstnanost podle výběrového zjišťování pracovních sil měla v roce 2011 mírně vzrůst o 20 tisíc zaměstnaných oproti roku 2010. Pozvolný růst zaměstnanosti a předpokládané vytvoření, resp. opětovné otevření 20 – 25 tisíc nových pracovních míst ročně, nedává dostatečné předpoklady na výrazné zvyšování produktivity práce v dalších obdobích, viz *Graf 5.1 Vývoj vztahu mzdy a produktivity práce*. Vzhledem k produktivitě práce se budou vyvíjet i nominální a reálné mzdy. V roce 2011 vzhledem k očekávané vyšší míře inflace, opětovnému zaměstnávání pracovníků při nižších očekávaných nominálních mzdách se předpokládá reálný růst mezd na úrovni okolo 0,5 %. V dalších letech by měl růst reálné mzdy kopírovat vývoj produktivity práce, viz Slovenská statistická a demografická společnost (2011).

Graf 5.1 Vývoj vztahu mzdy a produktivity práce



Zdroj: Slovenská statistická a demografická spoločnosť (2011)

Z *Přílohy č. 15: Prognóza vývoje na trhu práce SR za roky 2011 – 2015* je patrné, že v dalších obdobích se očekává růst průměrné hrubé nominální měsíční mzdy. Podle prognózy dosáhne zaměstnanost úrovně roku 2008 zhruba ke konci roku 2014 a počet ekonomicky aktivního obyvatelstva bude mírně rostoucí, z 68,6 % v roce 2008 na 70 % v roce 2013 a střednědobý pokles počtu obyvatelstva v produktivním věku, viz Slovenská statistická a demografická společnost (2011).

5.2 Makroekonomická opatření k řešení mzdových disparit

Jedním ze způsobů, jak snížit mzdové diference, je podpora rozvoje průmyslových, živnostenských, zemědělských a obchodních podniků a vytváření příhodných podmínek konkurenceschopného a udržitelného rozvoje. V souvislosti s přilákáním zahraničních investorů se doporučuje soustředit pozornost na představitele jednotlivých krajů a především podnikatelskou sféru na službu **after care**. Tato služba je však málo známá a představuje následnou péči o zahraniční investory v podobě průběžného udržování kontaktů s významnými zahraničními klienty a asistenci při řešení aktuálních problémů. Cílem této služby je zvýšení objemu reinvestic v regionu, usnadnění přístupu místních podniků do odběratelských sítí nadnárodních společností a omezení rizika odchodu investorů do jiných oblastí. Například posilováním vazeb na dodavatele a vazeb na výzkum a vývoj v regionu. Výsledkem dobré spolupráce může být nejen zvýšení nabídky pracovních míst, ale také růst konkurenceschopnosti a v neposlední řadě tolik důležitý růst mezd, viz Pauhofová (2010).

V delším časovém horizontu by se měly mzdové disparity pomalu snižovat se zvyšující se migrací obyvatelstva SR mezi jednotlivými kraji a většímu využití práce z domu díky novým technologiím. Progresivní zdanění, by také mělo přispět ke snížení regionálních disparit. Všechny kraje se snaží přispět svými plány rozvoje **k vyšší zaměstnanosti a větší nabídce pracovních míst**. Snaha o restrukturalizaci některých krajů je podporována státem investičními pobídkami nebo úlevami na daních pro nové investory. To by mělo také napomoci k vytváření nových pracovních míst s vyšší mzdou, viz Bahna et al. (2006).

Nezanedbatelnou možností pro zvýšení nabídky pracovních míst i podpoření růstu mezd je důslednější a systematičtější využívání členství Slovenské republiky v Evropské unii formou **čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu** (např. na uskutečnění programu Rozvoje lidských zdrojů, který je realizován krajem), popř. ze strukturálních fondů. V současnosti patří Slovenská republika k zemím, které možnosti finanční pomoci prostřednictvím různých programů využívají více než průměrně.

Další návrh je zlepšení spolupráce nejen na úrovni veřejné správy, ale také rozvíjející se **forma PPP (Public Private Partnership)**, která je zaměřena na spolupráci soukromého a veřejného sektoru. Je vhodné hledat nejlepší možný způsob komunikace a spolupráce s podnikatelským i neziskovým sektorem, se samosprávou obcí i nevládním sektorem a státem. Slovenská republika by se měla zaměřit na **zlepšení adaptability pracovníků a podniků**, dále podněcovat a vstřebávat hospodářské a sociální změny. To vyžaduje náklady práce příznivé pro zaměstnanost, moderní formy organizace práce a dobře fungující trh práce

s jistotou zaměstnání. V globalizujícím hospodářství, pro které je příznačné otevírání trhů a neustálé zavádění nových technologií, jsou podniky i pracovníci konfrontováni s potřebou a současně s příležitostí adaptace. Nezbytná je rovněž podpora přechodu mezi jednotlivými profesními kategoriemi včetně odborné přípravy, viz Bahna et al. (2006).

Slovenská republika by se měla více zaměřit na **investování do lidského kapitálu** prostřednictvím vzdělání a odborné kvalifikace. Příliš mnoha lidem se nedaří vstoupit na trh práce a udržet se na něm z důvodu nedostatečné kvalifikace nebo v důsledku nesouladu s požadavky na dané místo. Cílem je podpořit přístup k zaměstnání a účinněji investovat do lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání ve prospěch jednotlivců, podniků i společnosti. Hospodářství založená na znalostech, zkušenostech a službách vyžadují jiné kvalifikace než tradiční průmyslová odvětví. Je důležité zvyšovat kvalifikaci a neustále se přizpůsobovat technologickým změnám v inovacích. Pracovníci, kteří si chtějí svou práci udržet a profesně se rozvíjet, musí své schopnosti neustále zvyšovat. Dalším důležitým faktorem je přizpůsobování ve vzdělání a odborné přípravě k novým kvalifikačním požadavkům prostřednictvím:

- zvyšování a zajišťování standardů přitažlivosti, kvality vzdělání a odborné přípravy,
- rozšiřování nabídky příležitosti a odborné přípravy,
- zajišťování pružných učebních plánů a rozšiřování možností mobility studentů a uchazečů o odborné vzdělání,
- usnadnění přístupu všech ke vzdělání a odborné přípravě a ke znalostem pomocí organizace pracovní doby, poradenství pro volbu povolání, viz Hudec et al. (2009).

5.3 Mikroekonomická opatření k řešení mzdových disparit

Jak ukazuje *Příloha č. 16: Vybrané výsledky ze zjišťování za SR v roce 2004 a 2010*, v největších problémech týkajících se průměrných hrubých mezd ve sledovaných letech se nachází **Prešovský kraj**. Pro snížení mzdových rozdílů v Prešovském kraji se doporučuje více orientovat na posilování role vědy a výzkumu. Tímto zaměřením vzroste konkurenceschopnost subjektů a jejich technologická vyspělost, což zvýší počet kvalifikovanějších pracovníků a povede k růstu mezd. V současnosti roste význam vědecko-technologických parků ve spolupráci s univerzitními institucemi. Prešovský kraj má tedy dlouhodobě průměrné až podprůměrné výsledky, zapříčiněné hlubokou restrukturalizací průmyslu. Z hlediska socioekonomického rozvoje patří mezi kraje s nízkou dynamikou růstu mezd a jako důvod se často uvádí vysoká nezaměstnanost, viz Pauhofová (2010).

6 ZÁVĚR

Cílem práce bylo analyzovat mzdové diferenciaci na trhu práce podle vybraných charakteristik, ve vztahu k možným příčinám jejich vzniku a jejich projevech na výši mezd. Pro analýzu byly využity údaje ze statistického úřadu na Slovensku ve vybraných skupinách podle věku, dosaženého stupně vzdělání, klasifikace hlavních tříd zaměstnání, vybraných ekonomických činností a krajů. V jednotlivých částech byly nejdříve nastíněny teoretické souvislosti utváření mezd, které byly následně použity v praktické části.

Provedená analýza dat ve vybraných skupinách pro rok 2004 a 2010 ukázala, že nejvyšší mzdový diferenciál byl zaznamenán ve věkové skupině 55 – 59 let za rok 2004 a 60 a více let za rok 2010 měřený decilovým podílem. Co se týká dosaženého vzdělání, byla nejvyšší mzdová diferenciaci zaznamenána u vysokoškolského vzdělání druhého stupně ve sledovaných letech. Z deskriptivní analýzy vyplynulo, že ve skupině podle hlavních tříd zaměstnání byla nejvyšší mzdová diferenciaci za oba sledované roky u zákonodárců, vedoucích a řídicích zaměstnanců. Nejvyšší mzdovou diferenciaci podle vybraných odvětví zaznamenaly finanční služby, které patří mezi nejatraktivnější zaměstnání v hospodářství.

Zajímavější je však pozorovat mzdové nerovnosti v krajích ve Slovenské republice. Nejnížší mzdy dosahují kraje východního a středního Slovenska a západní část krajiny se vyznačuje vyššími příjmy. Z provedené analýzy vyplývá, že soukromý sektor platí svým zaměstnancům v Bratislavském kraji vyšší mzdy, které se nacházejí nad celoslovenským průměrem. Jednak je zde soustředěný řídicí aparát s výše zařazenými funkcemi, ale také je zde soukromý sektor více vystaven konkurenci mezinárodních firem. Navíc je Bratislavský kraj centrem vysokoškolsky vzdělaných lidí, hlavním městem státu a nabízí více možností uplatnění na trhu práce, či vede k vyšším odměnám za vykonanou práci. Rozložení mzdových nerovností v prostoru je způsobené přítomností významných podniků, dopravní infrastrukturou, vzdělanostní úrovní, přítomností hranic, zejména s Českou republikou a Rakouskem, nebo je způsobeno celou řadou faktorů, ať už se jedná o faktory historické, sociální či ekonomické.

K prioritám státu patří snižovat rozdíly mezi regiony a zvýšit tak jejich konkurenceschopnost. Na snížení mzdových disparit je kladen stále větší důraz, přesto jsou tyto rozdíly patrné nejen ve SR, ale i v ostatních členských státech Evropské unie. Je nezbytné přistoupit k důležitým opatřením, která budou tyto rozdíly postupně eliminovat. Jednak podporou investování do lidského kapitálu prostřednictvím vzdělání a odborné kvalifikace, ale také vytvářením nových pracovních míst, posilováním role vědy a výzkumu apod.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARMSTRONG, Michael, 2009. *Odměňování pracovníků*. 2. vyd. Přel. Josef KOUBEK. Praha: Grada Publishing. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- [2] BAHNA, Miroslav et al., 2006. *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. Bratislava: Sociologický ústav Sav. 206 s. ISBN 80-85544-41-5.
- [3] BALÁŽ, Vladimír, 2009. *Rozdiely v príjmoch na Slovensku* [online]. Sevis, 1. 5. 2009 [cit. 29. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.sevis.sk/blog/rozdiely-v-prijmoch-na-slovensku-a-vo-svete/>
- [4] BORJAS, George Jesus, 2010. *Labor economics*. 5th ed., International student ed., McGraw-Hill international ed. Boston: McGraw-Hill/Irwin. 560 s. ISBN 978-0-07-017270-8.
- [5] BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [6] ČOPÍKOVÁ, Andrea a Petra HORVÁTHOVÁ, 2010. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava. 144 s. ISBN 978-80-248-2264-8.
- [7] GOTTVALD, Jaromír et al., 2002. *Determinants of individual pay and firm's pay structures in the Czech and Slovak Republics*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita. 292 s. ISBN 80-248-0150-7.
- [8] HAVELKOVÁ, Barbara, 2007. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium. 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
- [9] HENDL, Jan, 2006. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. 2. vyd. Praha: Portál. 583 s. ISBN 80-7367-123-9.
- [10] HOLMAN, Robert et al., 2005. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck. 539 s. ISBN 80-7179-380-9.
- [11] HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ, 2007. *Systémy odměňování v organizacích*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava. 110 s. ISBN 978-80-248-1629-6.
- [12] HUDEC, Oto et al., 2009. *Podoby regionálneho a miestneho rozvoja*. Košice: TU - Ekonomická fakulta. 344 s. ISBN 978-80-553-0117-4.
- [13] JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ et al., 2009. *Mikroekonomie*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava. 327 s. ISBN 978-80-248-0910-6.

- [14] KALA, František, 2005. *Nerovnoměrnost výdělku se zvyšuje* [online]. Trexima, 19. 8. 2005 [cit. 1. 4. 2012]. Dostupné z: [http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1036v1012-nerovnomernost-vydelku-se-zvysuje/?search_query=\\$issue=3I9](http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1036v1012-nerovnomernost-vydelku-se-zvysuje/?search_query=$issue=3I9)
- [15] KEYNES, John Maynard, 1963. *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz*. Přel. Miloš STÁDNÍK. Praha: Československá akademie věd. 388 s.
- [16] KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN et al., 2006. *Hospodářská politika*. 2. vyd. Ostrava: Sokrates. 339 s. ISBN 80-86572-37-4.
- [17] KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ, 2004. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. 229 s. ISBN 80-724-8321-8.
- [18] KOTLÁN, Igor et al., 2001. *Aplikovaná hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates. 97 s. ISBN 80-86572-01-3.
- [19] KRÍŠKOVÁ, Dana, 2011. *Štruktúra miezd v SR* [online]. ŠÚ SR, 1. 6. 2011 [cit. 28. 3. 2012]. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/Sekcie/sek_600/Socialne_statistiky/Trh_prace/struktura_%20miezv_v_sr_2010.pdf
- [20] KVASNIČKOVÁ, Alžběta et al., 1999. *Dějiny ekonomického myšlení (vybrané kapitoly)*. Praha: Rego. 256 s. ISBN 80-901872-2-6.
- [21] LAPÁČEK, Michal, 2007. *Ekvivalenční stupnice a příjmová nerovnost* [online]. VŠE, 3. 7. 2007 [cit. 4. 3. 2012]. Dostupné z: <http://nf.vse.cz/download/veda/workshops/inequality.pdf>
- [22] MACEK, Jan et al., 2002. *Ekonomická statistika*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava. 244 s. ISBN 80-7082-841-2.
- [23] MACEK, Jan et al., 2008. *Ekonomická a sociální statistika*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni. 240 s. ISBN 978-80-7043-642-4.
- [24] MANKIW, Nicholas Gregory, 1999. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada. 763 s. ISBN 80-7169-891-1.
- [25] MAREŠ, Petr, 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [26] MAREŠ, Petr, 1999. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství. 248 s. ISBN 80-85850-61-3.
- [27] MARTINÍKOVÁ, Jana, 2006. *Úvod do pracovního práva a problematiky zaměstnanosti*. 2. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava. 83 s. ISBN 80-248-0087-X.

- [28] MICHÁLEK, Anton, 2010. Sociálne nerovnosti a chudoba na Slovensku: Regionálna analýza príjmov, miezd a chudoby. In: *Sociálny kapitál, ľudský kapitál a chudoba v regiónoch Slovenska*. Košice: Equilibria, s. 13-21. ISBN 978-80-553-0573-8.
- [29] MORAVOVÁ, Jiřina, 1994. *Sociální statistika*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. 243 s. ISBN 80-7079-508-5.
- [30] NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA, 2008. *Zavedenie Eura na Slovensku* [online]. NBS, 19. 3. 2008 [cit. 25. 3. 2012]. Dostupné z: http://www.nbs.sk/_img/Documents/_PUBLIK_NBS_EURO/ZAVEDENIE_EURA_PLAGAT.pdf
- [31] PAUHOFOVÁ, Iveta, 2010. Regionálna príjmová stratifikácia populácie Slovenska. In: *Sociálny kapitál, ľudský kapitál a chudoba v regiónoch Slovenska*. Košice: Equilibria, s. 22-30. ISBN 978-80-553-0573-8.
- [32] POTŮČEK, Martin, 1995. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství. 142 s. ISBN 80-85850-01-X.
- [33] SAMUELSON, Paul Anthony a William NORDHAUS, 2007. *Ekonomie*. Přel. Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [34] SEGER, Jan a Richard HINDLS, 1995. *Statistické metody v tržním hospodářství*. Praha: Victoria Publishing. 435 s. ISBN 80-7187-058-7.
- [35] SIPKOVÁ, Ľubica a Juraj SIPKO, 2010. Úroveň miezd v krajoch Slovenskej republiky. In: *Sociálny kapitál, ľudský kapitál a chudoba v regiónoch Slovenska*. Košice: Equilibria, s. 51-66. ISBN 978-80-553-0573-8.
- [36] SLOBODA, Dušan, 2006. *Slovensko a regionálne rozdiely* [online]. Konzervatívny inštitút M. R. Štefánika, 1. 11. 2006 [cit. 23. 4. 2012]. Dostupné z: <http://www.scribd.com/doc/16199310/Slovensko-a-regionalne-rozdiely>
- [37] SLOVENSKÁ ŠTATISTICKÁ A DEMOGRAFICKÁ SPOLOČNOSŤ, 2011. *Pohľady na ekonomiku Slovenska 2011*. Bratislava. 132 s. ISBN 978-80-88946-56-4.
- [38] ŠIMEK, Milan, 2007. *Ekonomie trhu práce*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava. 171 s. Studijní opora pro distanční vzdělávání. ISBN 978-802-4814-162.
- [39] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2005.
- [40] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2009. *Trendy sociálneho vývoja v Slovenskej republike* [online]. ŠÚ SR, 1. 10. 2009 [cit. 12. 4. 2012]. Dostupné z: http://portal.statistics.sk/files/Sekcie/sek_600/Socialne_statistiky/Trendy_soc_vyvoja/Trend_2009.pdf

- [41] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2011. *Trendy sociálneho vývoja v Slovenskej republike* [online]. ŠÚ SR, 1. 10. 2011 [cit. 12. 4. 2012]. Dostupné z: <http://portal.statistics.sk/files/trendy2011.pdf>
- [42] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2012a. *Databáza Slovstat* [online databáze]. ŠÚ SR, 2012 [cit. 28. 3. 2012]. Dostupné z: <http://www.statistics.sk/pls/elisw/vbd>
- [43] ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY, 2012b. *Databáza Staklas* [online databáze]. ŠÚ SR, 2012 [cit. 5. 4. 2012]. Dostupné z: http://app.statistics.sk/wmetis/klas_z/index.jsp
- [44] ŠUBRT, Bořivoj, 2004. *Průměrný výdělek a další obsluha mzdy a platu - zúčtování a výplata, srážky ze mzdy*. Olomouc: ANAG. 511 s. ISBN 80-7263-221-3.
- [45] TOMŠÍ, Ivan, 2008. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI. 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
- [46] URBAN, Jan, 2011. *Teorie národního hospodářství*. 3. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 560 s. ISBN 978-80-7357-579-3.

SEZNAM ZKRATEK

EU	Evropská unie
KZAM	klasifikace zaměstnání
p. b.	procentní body
SKK	slovenská koruna
SR	Slovenská republika
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на ве́домі, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11.5.2012

Magdaléna Drabinová
Magdaléna Drabinová

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1: Meziroční tempo růstu mezd
- Příloha č. 2: Podíly zaměstnanců podle pásem průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 a 2010
- Příloha č. 3: Popisné statistické charakteristiky průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 a 2010 podle věkových skupin
- Příloha č. 4: Podíly jednotlivých pracujících dle věku za rok 2004 a 2010
- Příloha č. 5: Popisné statistické charakteristiky průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 a 2010 podle stupně vzdělání
- Příloha č. 6: Podíly jednotlivých pracujících dle vzdělání za rok 2004 a 2010
- Příloha č. 7: Kódy podle hlavních tříd zaměstnání
- Příloha č. 8: Popisné statistické charakteristiky průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 a 2010 podle hlavních tříd zaměstnání
- Příloha č. 9: Podíly jednotlivých pracujících dle hlavních tříd zaměstnání za rok 2004 a 2010
- Příloha č. 10: Popisné statistické charakteristiky průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 a 2010 podle vybraných odvětví
- Příloha č. 11: Průměrné počty zaměstnanců ve vybraných ekonomických činnostech za rok 2004 a 2010
- Příloha č. 12: Mapa jednotlivých krajů ve Slovenské republice
- Příloha č. 13: Popisné statistické charakteristiky průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2004 a 2010 podle krajů
- Příloha č. 14: Podíly jednotlivých pracujících dle krajů za rok 2004 a 2010
- Příloha č. 15: Prognóza vývoje na trhu práce SR za roky 2011 - 2015
- Příloha č. 16: Vybrané výsledky ze zjišťování za SR v roce 2004 a 2010